



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CON ACREDITACIÓN PNPC (002478)

**“ANÁLISIS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE
LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN DERECHO

PRESENTA:

LIC. ANTONIO DE JESÚS GUEVARA MENDOZA

DIRECTORA DE TESIS

DRA. GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ
PROFESORA INVESTIGADORA SNI-II-PRODEP



CUERNAVACA, MORELOS

MAYO 2022

Índice

| | |
|--|-----------|
| Introducción..... | 8 |
| CAPÍTULO I.- CONCEPTOS ESENCIALES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y RIESGOS DE TRABAJO..... | 14 |
| 1.1. Trabajo..... | 15 |
| 1.1.1. Relación de trabajo..... | 17 |
| 1.1.1.1. Sujetos de la relación de trabajo..... | 19 |
| 1.2. Condiciones o elementos del trabajo con el uso de las TIC..... | 22 |
| 1.2.1. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo..... | 22 |
| 1.2.2. Jornada de trabajo digital..... | 24 |
| 1.2.3. Días de descanso, entre el trabajo y la conexión..... | 29 |
| 1.2.4. Vacaciones y conectividad..... | 31 |
| 1.3. Modalidades de trabajo..... | 32 |
| 1.3.1. Trabajo a domicilio..... | 33 |
| 1.3.2. Teletrabajo..... | 34 |
| 1.4. Derechos humanos de los trabajadores..... | 38 |
| 1.4.1. Derecho humano al descanso efectivo..... | 40 |
| 1.4.2. Derecho humano a la salud..... | 42 |
| 1.4.3. Derecho humano a la Seguridad Social..... | 43 |
| 1.4.4. Rama del seguro de riesgos de trabajo..... | 45 |
| 1.4.4.1. Riesgos de trabajo..... | 46 |
| 1.5. La desconexión digital como derecho humano..... | 48 |
| 1.5.2. Tecnologías de la información y comunicación..... | 49 |
| 1.5.3. Consecuencias de la conexión digital permanente en el ámbito laboral..... | 50 |
| 1.5.3.1. Estrés laboral..... | 50 |
| 1.5.3.2. Estrés Tecnológico (Tecnoestrés)..... | 51 |
| 1.5.3.3. Síndrome burnout..... | 53 |
| 1.5.3.4. Afectaciones físicas derivadas de la conexión digital permanente..... | 55 |
| 1.6. Derecho a la desconexión digital..... | 56 |
| CAPÍTULO II. EL AVANCE HISTÓRICO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LOS RIESGOS DE TRABAJO..... | 58 |
| 2.1. Antecedentes históricos del trabajo mediante el uso de las TIC..... | 59 |
| 2.1.1. Las revoluciones industriales..... | 60 |
| 2.1.2. La Cuarta revolución industrial y el uso exponencial de las tecnologías | 64 |
| 2.2. Antecedentes nacionales de los riesgos de trabajo y el reconocimiento a la desconexión digital..... | 65 |
| 2.2.1. La Ley Federal del Trabajo y la incorporación del riesgo in itinere..... | 70 |

| | |
|--|----|
| 2.2.2. Las reformas del 22 de junio de 2018. Los actos delincuenciales como riesgo de trabajo | 70 |
| 2.2.3. La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Una mayor atención a los factores de riesgo psicosocial | 71 |
| 2.2.4. El COVID-19 y la adaptación del trabajo a distancia en México | 73 |
| 2.2.4.1. Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19..... | 73 |
| 2.2.4.2. Ley Federal del Trabajo. Reforma del 11 de enero de 2021 (regulación del Teletrabajo en México)..... | 74 |
| 2.3. Antecedentes internacionales de la protección de los riesgos de trabajo y la desconexión digital..... | 75 |
| 2.3.1. Ensayo De Morbis Artificum Diatriba' (1700) | 77 |
| 2.3.2. Convenio 155 de la OIT sobre la indemnización por accidentes de trabajo | 78 |
| 2.3.3. Convenio 161 de la OIT sobre servicios de salud en el trabajo | 80 |
| 2.3.4. Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la Seguridad e Higiene en el trabajo..... | 80 |
| 2.3.5. (OIT) C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) | 81 |
| 2.3.6. C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) | 82 |
| 2.3.7. (OIT) C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)..... | 83 |
| 2.3.8. Ley 2016-1088, de 8 de agosto, también conocida como Loi Travail o Loi El Khomri (Francia)..... | 84 |
| 2.3.9. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (España) | 85 |
| 2.3.10. Decreto de Urgencia N° 127-2020 (Perú)..... | 86 |
| 2.3.11. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020, de trabajo a distancia (España)..... | 87 |
| 2.3.12. Incorporación del derecho a la desconexión digital en el ámbito empresarial | 89 |

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO III. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL. COMPARATIVA ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO..... | 94 |
| 3.1. España..... | 95 |
| 3.1.1. Características Generales | 95 |
| 3.1.2. Marco jurídico relacionado con la desconexión digital y riesgos de trabajo | 99 |
| 3.1.2.1. La constitución española «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 | 99 |

| | |
|--|-----|
| 3.1.2.2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre Ley del Estatuto de los Trabajadores | 101 |
| 3.1.2.3. Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo..... | 102 |
| 3.1.2.4. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales..... | 104 |
| 3.1.2.5. Ley 10/2021, de trabajo a distancia | 106 |
| 3.1.2.6. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales | 109 |
| 3.1.2.7. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Ley General de la Seguridad Social..... | 111 |
| 3.1.2.8. Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social española | 113 |
| 3.1.2.9. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea | 114 |
| 3.1.2.10. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo | 116 |
| Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo | 117 |
| 3.1.2.11. Iniciativa legislativa 2019/2181 (INL) del Parlamento de la Unión Europea | 118 |
| 3.2. México..... | 119 |
| 3.2.1. Características Generales | 120 |
| 3.2.2. Marco jurídico relacionado con la desconexión digital y riesgos de trabajo | 123 |
| 3.2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos 1917 | 123 |
| 3.2.2.2. Ley Federal del Trabajo | 124 |
| 3.2.2.3. Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Desconexión digital en el ámbito laboral | 128 |
| 3.2.2.4. Ley Seguro Social de 1995 | 129 |
| 3.2.2.5 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo | 132 |
| 3.2.2.6 Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social..... | 134 |
| 3.2.2.7 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención | 135 |
| 3.3. Análisis de resultados y comparación | 137 |
| 3.3.1. Contexto general..... | 138 |
| 3.3.2. Regulación del derecho de desconexión digital | 139 |

| | |
|--|------------|
| 3.3.3. Seguridad social y riesgos de trabajo | 143 |
| CAPÍTULO IV. LA PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LA CONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES: ANÁLISIS Y PROPUESTAS EN MÉXICO | 148 |
| 4.1. Contexto social y laboral de las personas trabajadoras en la era tecnológica | 149 |
| 4.1.1. Problemática social..... | 150 |
| 4.1.2. Problemática laboral y de seguridad social..... | 154 |
| 4.1.3. Problemas emergentes: COVID-19 y el repentino cambio hacia el teletrabajo | 160 |
| 4.2. Situación normativa en el contexto digital en México..... | 161 |
| 4.2.1. El paradigma de los derechos humanos en el ámbito del Derecho Social | 162 |
| 4.2.2. La protección de las personas trabajadoras en el contexto digital desde la normativa laboral | 165 |
| 4.2.3. La protección de las personas trabajadoras en el contexto digital desde la normativa de seguridad social | 167 |
| 4.3. Propuesta | 168 |
| 4.3.1. Promoción de la desconexión digital en el sector laboral en México .. | 169 |
| 4.3.2 Reforma integral respecto de la desconexión digital y la protección en seguridad social..... | 173 |
| Conclusiones..... | 192 |
| Fuentes de investigación..... | 196 |

Dedicatoria:

A Dios, por todas las bendiciones que me da.

A mi familia, porque su apoyo y amor son lo más valioso que tengo. Sin lugar a duda, este trabajo marcó un momento especial y único en nuestra vida.

Agradecimientos:

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UAEM, y en particular a mi directora de tesis la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez, por todo el apoyo y ejemplo brindado para la obtención del grado.

Introducción

La comunicación entre empleadores y trabajadores mediante la utilización de las tecnologías ha dado lugar a nuevas modalidades en el desarrollo de las actividades laborales: el trabajo a distancia o teletrabajo, por ejemplo.

Esto surgió como una oportunidad para ayudar a mejorar el equilibrio entre la vida profesional y personal, pasar menos horas en los medios de transporte y más horas con la familia;¹ sin embargo, su falta de regulación también dio lugar a la aparición de una nueva cultura laboral de rendimiento continuo o plena disponibilidad, lo que propicia la prolongación indefinida del horario, por lo que el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso se mezclan, apareciendo así una tercera clasificación: tiempo de conexión tecnológica.²

En efecto, para esa conexión basta que el trabajador reciba de su empresa, fuera del horario de trabajo, mensajes a través de medios electrónicos -como *whatsapp*-, o bien, por medio de correos electrónicos que le manden fuera del horario de trabajo,³ girarles instrucciones, órdenes o cualquier mensaje relacionado con la actividad laboral, como podría ser agendar eventos, atender o realizar llamadas telefónicas, trasladarse a algún lugar o modificar compromisos, etcétera.

Este vínculo casi permanente da como resultado una continua actividad laboral, en consecuencia, una carga excesiva para los trabajadores, lo que indudablemente puede propiciar el desarrollo de riesgos psicosociales en el ámbito laboral perjudiciales para la salud mental, física y social de los trabajadores -como el estrés laboral-, así como el acontecimiento de accidentes durante estos periodos.

¹ Cfr. OIT, *CDMX lidera el tema del teletrabajo en México*, consultado en https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_561787/lang-es/index.htm, fecha de consulta 25 de mayo de 2019.

² Cerejeira Namora, Nuno et al, *Health at Work, Ageing and Environmental Effects on Future Social Security and Labour Law Systems*, Cambridge Scholars Publishing, 15 de enero 2019, p. 66.

³ Cfr., Montoya Medina, David, *Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y de empleo*, Revista de treball, economia i societat N° 92, enero 2019, consultado en http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art12_2.pdf, fecha de consulta: 26 de mayo 2019.

Por ejemplo, en Corea en un Informe titulado *Trabajadores que tienen miedo de KakaoTalk*⁴ –un servicio de mensajería móvil de los más usados en Corea-, el Instituto de Trabajo y Sociedad de ese país concluyó que los empleados se ven obligados a trabajar alrededor de 11 horas extras a la semana usando dispositivos electrónicos. La encuesta utilizada en el informe mostró que el 44% de los trabajadores dijo que estaban privados de sueño debido al exceso de trabajo con dispositivos inteligentes.⁵

Aunado a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que cada año se producen 160 millones de casos de enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo.⁶

Cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS) correspondientes al año 2017, señalaban que nuestro país tenía el primer lugar en estrés laboral (75%), por encima de países como China (73%) y Estados Unidos (59%), las dos economías más grandes del planeta.⁷ Esto puede relacionarse al hecho de que los mexicanos, de acuerdo a los datos contenidos en la estrategia del empleo de la OCDE de 2018, eran los que más horas trabajan de los países miembros integrantes de la organización.⁸

A nivel internacional, varios países han abordado el tema de la desconexión digital, tal es el caso de Francia con la *Loi Travail* o *Loi El Khomri* de 8 de agosto de 2016, mediante la cual, con base en un informe denominado Eleas, estadísticamente se encontró que el 37% de los trabajadores activos hacen uso actual, cotidiano y repetitivo de algún tipo de dispositivo electrónico o digital, por

⁴ Título original: Workers Who Are Scared of Kakao Talk.

⁵ Molina Navarrete, Cristobal, 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 Tomo LXVII, Número 269, Septiembre-Diciembre 2017, consultado en revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/download/62482/54956, con fecha: 29 de mayo de 2019.

⁶ Informe *La prevención de las enfermedades* profesionales, Organización Internacional del trabajo (OIT), 25 de marzo de 2013, p. 4, referencia web: 978-92-2-327447-4 (web)[ISBN].

⁷ Revista Forbes, *Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo*, consultado en: <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>, fecha de consulta: 25 de mayo 2019.

⁸ Nueva estrategia del empleo, OCDE, *empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante*, consultado en: <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>

fuera del horario de trabajo y/o jornada laboral.⁹ Por su parte España, en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, reconoce este derecho de los trabajadores,¹⁰ y más recientemente con el Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, publicado el 23 de septiembre de 2020 en el Boletín Oficial del Estado, y en vigor a partir del 13 de octubre de 2020.

En el ámbito nacional, el 23 de octubre del año 2019 entró en vigor la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 factores de riesgo psicosocial en el trabajo –identificación, análisis y prevención- cuyo objetivo consiste en establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.¹¹

Si bien con dicha disposición lo que se busca es evitar situaciones en los centros de trabajo que deriven en accidentes y enfermedades de trabajo, lo cierto es que no se establece la forma de identificar como factores de riesgo psicosocial aquellos que surjan con motivo del estado permanente de conexión digital entre patrón y trabajador fuera de la jornada de trabajo, por tanto, influyendo en ésta.

Lo anterior es consecuencia de que, si bien en la legislación laboral recientemente se ha regulado el teletrabajo con la publicación de fecha 11 de enero de 2021 en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reformó el artículo 311 y se adicionó el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, y con ello algunos derechos relacionados, como lo es un primer acercamiento al derecho de desconexión digital, lo cierto es que aún no hay una regulación en la normativa de seguridad social para determinar y/o catalogar los riesgos de trabajo que acontecen -o se producen- en el tiempo de conexión digital o derivado de éste.

⁹ Naranjo Colorado, Luz Dary, *Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral*, SABER, CIENCIA Y Libertad, Vol. 12, No. 2 Julio-Diciembre 2017, p.50.

¹⁰ Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Publicada el jueves 6 de diciembre de 2018 en el Boletín Oficial del Estado.

¹¹ NOM-035-STPS-2018, 2019, México.

Para muestra de ello, la Ley del Seguro Social solo establece que los riesgos de trabajo pueden suceder cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste (accidente), inclusive el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo o viceversa,¹² y también se considera riesgo de trabajo al estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios (enfermedad).¹³

Por otra parte, si bien con fecha 11 de enero de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reformó el artículo 311 y se adicionó el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, lo cierto es que en dicho proyecto no se establece un mecanismo efectivo que regule la actividad laboral a través del uso de tecnologías de la información y comunicación y, sobre todo, el derecho de desconexión digital del trabajador, para así determinar como riesgos de trabajo aquellos derivados de esa falta de desconexión.

Luego entonces, existe incertidumbre con relación a los casos en que los riesgos de trabajo se producen por el vínculo digital y la regulación de estos, con lo cual no se cumple la finalidad de la seguridad social de garantizar el derecho a la salud y la asistencia médica.

Las circunstancias anteriormente señaladas derivan en que, si bien recientemente nuestra legislación contempla el derecho a la desconexión digital, lo cierto es que únicamente rige a las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo, por lo que no existe una regulación que garantice el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo de los trabajadores en general, lo que propicia que se generen riesgos de trabajo ocasionados por el constante y permanente vínculo con el trabajo, repercutiendo en el derecho a la salud, el descanso, y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que, a través de reformas en la legislación laboral y de seguridad social en el país, es posible reconocer y garantizar el derecho a la desconexión

¹² Ley del Seguro Social, art. 42.

¹³ Idem, art. 43.

digital fuera del horario de trabajo, así como determinar cómo riesgos de trabajo los que se deriven o produzcan cuando no se respete ese derecho.

Con ello se pretende alcanzar un equilibrio entre la vida familiar y laboral, salvaguardando los valores sociales de descanso, salud y familia de los trabajadores, así como su calidad de vida.

De esta manera, la presente investigación se desarrolló con el método deductivo como un hilo conductor, esto es, partiendo de aquellos conceptos generales que nos brindan los diccionarios y, posteriormente, los establecidos por los doctrinarios con una diversidad de elementos y, finalmente, la legislación aplicable conformando así la base de la investigación.

Bajo esa tesitura, la presente tesis se compone de cuatro capítulos los cuales se abordaron de la siguiente manera:

En el primer capítulo “Conceptos esenciales del derecho a la desconexión digital y riesgos de trabajo”, se desarrolló a través del método deductivo partiendo de lo general a lo particular. En este, se procedió a definir algunos de los conceptos básicos en materia del trabajo y seguridad social, tales como el lugar en que se presta o realiza el trabajo, la jornada de trabajo. Así se estableció el análisis y relación entre el derecho a la desconexión digital con los derechos humanos relacionados con estas nuevas formas de trabajo, como el propio descanso, adoptándolo como una nueva realidad: el *descanso efectivo*.

El segundo capítulo “El avance histórico del derecho a la desconexión digital y los riesgos de trabajo” se abordó con el método histórico-lógico, procediendo a establecer, en línea cronológica, aquellos sucesos y actos jurídicos relevantes que incidieron y tienen relación directa con el uso de la tecnología en el ámbito laboral, así como los riesgos laborales, abordando los psicosociales.

En el tercer capítulo “El derecho a la desconexión digital y la protección de los riesgos laborales en el ámbito internacional comparativa entre España y México” bajo los métodos de investigación comparativo y exegético, se analizaron y compararon las legislaciones inherentes al derecho a la desconexión de México y

España lo cual sirvió para esclarecer los medios de protección que se han implementado en ese país y comparar a su vez con las prestaciones del nuestro en específico, a la regulación de los riesgos laborales de tipo psicosocial.

Finalmente, en el cuarto capítulo titulado “La protección social frente a la conexión digital de los trabajadores: análisis y propuestas en México”, el cual se desarrolló bajo una metodología analítico-propositiva , se presenta el análisis de la problemática actual respecto del derecho a la desconexión, la dicotomía de la propuesta jurídico y social, así como las conclusiones a las que se arribó en la presente investigación.

CAPÍTULO I.- CONCEPTOS ESENCIALES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y RIESGOS DE TRABAJO

SUMARIO: 1.1. Trabajo 1.1.1. Relación de trabajo 1.1.1.1. Sujetos de la relación de trabajo 1.2. Condiciones o elementos del trabajo con el uso de las TIC 1.2.1. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo 1.2.2. Jornada de trabajo digital 1.2.3. Días de descanso, entre el trabajo y la conexión 1.2.4. Vacaciones y conectividad 1.3. Modalidades de trabajo 1.3.1. Trabajo a domicilio 1.3.2. Teletrabajo 1.4. Derechos humanos de los trabajadores 1.4.1. Derecho humano al descanso efectivo 1.4.2. Derecho humano a la salud 1.4.3. Derecho humano a la Seguridad Social 1.4.4. Rama del seguro de riesgos de trabajo 1.4.4.1. Riesgos de trabajo 1.5. La desconexión digital como derecho humano 1.5.2. Tecnologías de la información y comunicación 1.5.3. Consecuencias de la conexión digital permanente en el ámbito laboral 1.5.3.1. Estrés laboral 1.5.3.2 Estrés Tecnológico (Tecnoestrés) 1.5.3.3. Síndrome burnout 1.5.3.4. Afectaciones físicas derivadas de la conexión digital permanente 1.6. Derecho a la desconexión digital.

La constante transformación del derecho ha obligado a adoptar una nueva perspectiva sobre los conceptos básicos que no resultan ajenos debido a su uso cotidiano, tal como hablar del trabajo mismo, de un lugar de trabajo, inclusive, una jornada laboral. Sin embargo, los cambios acelerados en el campo de la comunicación y la transmisión de datos e información proponen un nuevo enfoque de la realidad actual, obligando a replantear estos conceptos y derechos.

Lo mismo sucede con el concepto de trabajo, las formas en que se desarrolla, y esencialmente los derechos humanos relacionados con estas nuevas modalidades que dan lugar a ese derecho de desconexión digital de los trabajadores frente a los posibles riesgos de trabajo que pueden derivar por su falta de regulación.

Hablar de tiempo de trabajo hoy día supone no solamente las actividades que se realizan en un lugar determinado, ya que las actividades a distancia con el uso de la tecnología permiten estar en prácticamente cualquier lugar y tener un contacto con la fuente laboral, las personas de ese ambiente, desarrollar actividades laborales sin la necesidad de estar sujeto a un determinado espacio. Por otra parte,

también ha permitido que se disponga del derecho que le corresponde al trabajador: el tiempo de descanso.

Por tal motivo, en el presente capítulo se llevó a cabo un análisis necesario de aquellos conceptos que se encuentran relacionados con la presente investigación, en virtud de que, al existir diferencias en la multiplicidad de conceptos proporcionados por diccionarios, legislación y doctrina, resultaba imprescindible precisarlos a fin de evitar vacíos o confusiones en el desarrollo de los temas abordados.

Estos conceptos se analizaron a través de un método deductivo, esto es, partiendo de aquellos conceptos generales que nos brindan los diccionarios y, posteriormente, los establecidos por los doctrinarios con una diversidad de elementos, para, finalmente, analizar aquellos que establecidos en la legislación. todo ello para fijar los conceptos que sirven de base para la presente investigación.

De esta manera, se comienza con el concepto de trabajo para comprender la actividad en la que incide en el tema de la presente investigación.

1.1. Trabajo

Para comprender el concepto de trabajo, podemos partir de los significados proporcionados por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, entre los cuales destacamos el que lo define como *ocupación retribuida*¹⁴. Esta definición representa una circunstancia que denota una actividad, así como la obtención como resultado de dicha actividad.

En la legislación nacional, la Ley Federal del Trabajo refiere en su artículo 3º que “*El trabajo es un derecho y un deber social*”,¹⁵ con base en ello se puede advertir un doble aspecto en ese concepto, pues se reconoce que es un derecho, es decir, inherente o atribuible a una persona, y relacionado a ese derecho existe una obligación que corresponde a la sociedad.

¹⁴ Definición de *trabajo*, Real academia española: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.3 en línea], <<https://dle.rae.es>> [consultado el 04 de marzo de 2020].

¹⁵ Ley federal del trabajo, Artículo 3º.

No obstante, los elementos anteriores pueden complementarse con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 8º de la citada ley, en donde se establece que: *“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”*¹⁶ De esta manera, es posible comprender el trabajo como una conducta positiva, tanto en el ámbito intelectual como material, conjunta y/o indistintamente.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como *el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.*¹⁷

En adición a ello, la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace la distinción entre trabajo y empleo, este último el cual define como aquel *“trabajo realizado a cambio de pago. También se refiere a la cantidad de personas con empleo remunerado y trabajo por cuenta propia.”*¹⁸

En este concepto de empleo se considera al trabajador de una manera más amplia, o, mejor dicho, general, al desvincular la relación de trabajo de un patrón y enfocándose propiamente en la actividad que individuo que realiza ese trabajo a cambio de pago, la cual puede aplicarse al trabajo por cuenta propia. No obstante, en este último supuesto estaríamos hablando, por ejemplo, de la prestación de servicios profesionales.

Expuestos los conceptos y definiciones anteriores, para efectos de la presente investigación entenderemos el concepto de trabajo como **toda actividad humana, intelectual o material, remunerada o no, sin que, para su realización,**

¹⁶ *op. cit.*, Artículo 8º.

¹⁷ Tesouro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Texto original: “Human activities, paid or unpaid, that produce the goods or services in an economy, or supply the needs of a community, or provide a person's accustomed means of livelihood”, consultado en: <https://metadata.ilo.org/thesaurus/168272876>

¹⁸ Tesouro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Texto original: *Work carried out in return for payment. Also refers to the number of people in paid employment and self-employment*”, consultado en: <https://metadata.ilo.org/thesaurus/168272876>.

sea forzosamente necesario un grado de preparación técnica por cada profesión u oficio.

Una vez sentada la base de lo que es el trabajo es necesario comprender la relación entre los riesgos en los trabajos emergentes con el uso de las tecnologías y su relación con el derecho a la desconexión digital no se encuentran relacionados al auto empleo, sino de la interacción entre quien realiza el trabajo y quien lo remunera, es decir, los elementos que conforman dicha actividad cuando se realiza para una persona, para lo cual debemos entender en qué consiste la relación de trabajo.

1.1.1. Relación de trabajo

En primer lugar, se analizará el esquema tradicional de la relación de trabajo para, posteriormente, abarcar los elementos que forman parte de ella en el trabajo mediante el uso de las TIC.

Una definición tradicional o clásica de la relación de trabajo es la proporcionada por Mario de la Cueva, quien la define como:

Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.¹⁹

A pesar de que de esta definición se desprenden las características esenciales de la relación de trabajo, resulta necesario incluir otro elemento que pasa desapercibido y que se puede observar en la definición realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual señala que la relación de

¹⁹ Marquet Guerrero, Porfirio, *El contrato y la relación de trabajo*, p. 525, en Kurczyn, Patricia y Puig, Carlos coord., *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, y que existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.²⁰

Así, se establece que esta relación se da en el intercambio de trabajo a cambio de una remuneración, pero, además, bajo determinadas condiciones de subordinación. Luego entonces, de manera enunciativa los conceptos anteriores integran como elementos de la relación:

- La prestación de un trabajo de una persona (trabajador) a otra (empleador)
- Bajo una subordinación sujeta a determinadas condiciones
- A cambio de una remuneración económica

Por tal motivo, para efectos de la presente investigación se deberá entender como relación de trabajo a **el nexo a través del cual una persona presta un trabajo personal subordinado a otra, bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.**

Sin embargo, si bien estos elementos son la base para establecer en qué consiste la relación de trabajo, o mejor dicho, con los cuales se conforma, resulta imprescindible abordar desde otras perspectiva el aspecto de subordinación para efectos de la presente investigación, ya que resulta insuficiente el enfoque tradicional de la base jurídica para el estudio de las relaciones de trabajo a través del uso de las TIC.²¹ Para ello tendremos que precisar como elemento adicional lo que es la dependencia tecnológica.

a) Subordinación o dependencia tecnológica

²⁰ OIT, *Relación de trabajo*, consultado en https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm, fecha de consulta: 23 de marzo de 2020.

²¹ *cfr.* Cedrola Spemolla, Gerardo, *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*, a Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 5, núm. 1, enero-marzo de 2017, p. 30.

Relacionado con el elemento de subordinación y dependencia que distingue de manera preponderante las relaciones de trabajo, entendiéndose esta como la facultad de mando como atribución del empleador para impartir órdenes e instrucciones a los trabajadores, bajo el principio de autoridad; tenemos que, actualmente, mediante el uso de TIC en el ámbito laboral y la intercomunicación a través de ellas, la interacción física entre patrón y trabajador poco a poco va desapareciendo, o dicho en otras palabras, desaparece al permitir que la interacción no exija la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador.²²

Luego entonces, si se considera que la subordinación legal define el hecho de que el empleador, o su representante, dirigen o es probable que dirijan la realización del trabajo,²³ y toda vez que la presencia física se sustituye o complementa con la generación de una intercomunicación mediante TIC, se abre la posibilidad de que estos actos de dirección se realicen en cualquier tiempo o lugar.

Por tal motivo, para efectos de la presente investigación, se deberá considerar esta diferenciación en el elemento de subordinación y/o dependencia en la relación de trabajo, denominada como subordinación o dependencia tecnológica como **la atribución del patrón para impartir órdenes e instrucciones a los trabajadores a través de medios y/o dispositivos electrónicos de comunicación, con la finalidad de que se ejecuten acciones relacionadas a la actividad laboral.**

Establecido lo anterior, la relación de trabajo se da entre diversos factores o personas, razón por la cual se precisará quiénes conforman el vínculo jurídico del trabajo en dicha relación.

1.1.1.1. Sujetos de la relación de trabajo

Una vez precisada la relación de trabajo, es importante definir los elementos subjetivos de dicha relación, es decir, los sujetos intervinientes, su interacción entre

²² *idem*.

²³ Rosioru, Felicia; *The changing concept of subordination. Recent Developments in a Labour Law*, KISS, Gy., 2013, consultado en https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/felicia_rosioru.pdf, fecha de consulta 23 de noviembre de 2020.

sí y la manera en que se relacionan, a efecto de tener certidumbre respecto de quienes forman parte de ella para la presente investigación, siendo estos los siguientes:

a) Trabajador

El destinatario directo de protección dentro de esta investigación es el trabajador, por lo tanto, establecer un concepto claro resulta imperante debido a su relevancia en los aspectos legales, sociales, políticos y económicos.

Guillermo Cabanellas define al trabajador como *la parte retribuida en el contrato de trabajo*.²⁴ Esta definición no permite establecer el concepto necesario para la investigación que nos ocupa, ya que se limita a señalar al trabajador como la única parte de la relación del trabajo que tiene una retribución, cuando lo cierto es que el patrón también obtiene una retribución al poder aprovechar la actividad desarrollada por el trabajador.

Por su parte el autor Martínez Vivot, define al trabajador como una *persona física que se obliga a trabajar por cuenta de otro y bajo dependencia ajena a cambio de una remuneración y en virtud de un contrato de trabajo*.²⁵ Sirve la anterior definición para agregar la circunstancia de que el trabajo que se obliga a prestar el trabajador deriva de un contrato de trabajo; sin embargo, al señalar que la obligación a trabajar es *por cuenta de otro*, no precisa debidamente el elemento a que hace referencia, es decir, no es posible determinar completamente quién o qué sería ese otro elemento o factor.

En ese sentido, la definición a tomar en cuenta para trabajador será: **la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, a cambio de una remuneración económica**. Luego entonces, una vez definido al trabajador, procede analizar la persona a quien presta ese trabajo personal.

²⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, ed. Heliasta, Undécima Edición, 1993.

²⁵ Martínez Vivot, Julio, *Elementos de derecho del trabajo y seguridad social*, 6ª ed., Ed. Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1999, p.215.

b) Patrón

Otro de los sujetos que interviene en la relación laboral y dentro del trabajo es el patrón. Este, partiendo de su concepto etimológico desprendemos que procede del latín *patronus*, que significa: defensor o protector;²⁶ pues era tal y como se consideraba a la figura medieval con mayor autoridad. A lo largo de la historia se han utilizado diversos términos para identificarlo, tal es el caso de patrón, empleador, o inclusive, empresario, como titular de la unidad económica.

Por su parte, Andrés Rojas define al empleador como aquella persona que brinda empleo a una o más personas a cambio de una remuneración, con condición de poder y mando a sus subordinados, con el objeto de que ejecuten correctamente las labores recomendadas, en un ambiente de orden al interior de la organización.²⁷ Por tal motivo, se reitera la condición de subordinación de los trabajadores y la disponibilidad de estos hacia el patrón o empleador.

En atención a los elementos y definiciones anteriores, para la investigación que se desarrolla deberá entenderse como patrón a **la persona física o moral que utiliza el trabajo personal subordinado de uno o varios trabajadores a cambio de una remuneración.**

Una vez establecidos los sujetos que forman la relación laboral corresponde analizar la manera en que estos elementos interactúan entre sí, centrando este análisis en la forma en la que el trabajador llevará a cabo la prestación del servicio al patrón y las condiciones que este último debe garantizarle por realizar el trabajo.

Estos son lineamientos que determinan la manera en la que, tanto uno como otro, deberán cumplir con determinadas obligaciones y los derechos que deben respetarse, para lo cual nos centraremos en aquellas condiciones que tienen que ver con el tiempo que se destina para el trabajo, los tiempos que no son de trabajo

²⁶ Eti, etimología de patrón, en: <http://etimologias.dechile.net/?patro.n>, fecha de consulta: 10 de marzo de 2020.

²⁷ Rojas, Andrés F., *Teletrabajo: beneficios para el empleado y empleador*, 2019, consultado en: <http://hdl.handle.net/10654/21329>, fecha de consulta: 09 de junio de 2020.

y que le corresponde disfrutar al trabajador, el lugar en donde prestará el servicio, así como la remuneración económica que le corresponde por ese tiempo laborado.

Todo ello, tomando como referencia que el derecho de desconexión digital que se desarrolla en este capítulo incide directamente en los puntos anteriores al combinar la actividad presencial con la tecnológica, motivo por el cual es necesario conocer y determinar esas condiciones esenciales de la relación de trabajo, a efecto de analizar aquellas que se encuentran en relación con el derecho a la desconexión digital.

1.2. Condiciones o elementos del trabajo con el uso de las TIC

Como se detalló anteriormente, al analizar la definición de *relación de trabajo* se precisó que el trabajo personal subordinado que presta una persona a otra se realiza bajo determinadas condiciones, a cambio de una remuneración.

En principio, se puede definir a estas condiciones generales de trabajo como aquellas normas que determinan tanto los requisitos para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa como las prestaciones que éstos deben recibir.²⁸ Esta definición establece dos aspectos, el primero, como los lineamientos que se relacionan con la salud e integridad de los trabajadores y, el segundo, las prestaciones que deben recibir por su trabajo.

Por tanto, para la presente investigación se abordarán los principales elementos que derivan del uso de las TIC en los trabajos emergentes en la actualidad, los cuales se relacionan con aquellas condiciones que involucran el espacio y el tiempo en que se realiza el trabajo, así como el tiempo que no forma parte de este y en el que pueden descansar los trabajadores

1.2.1. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo

El ámbito espacial en el que se realizan las actividades laborales es de vital importancia para la presente investigación, puesto que, anteriormente, la ausencia de la tecnología obligaba a los trabajadores a realizar sus funciones principalmente

²⁸ Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de derecho laboral*, 2ª. ed., México, Oxford, 2013, p. 33.

en un lugar debidamente determinado, al cual comúnmente se le denominó lugar de trabajo o centro de trabajo.

Así, partimos de una concepción clásica del lugar de trabajo que abarca *todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del patrón;*²⁹

Esta definición el lugar de trabajo cuenta con dos características destacables, la primera puede entenderse como un espacio físico, debidamente precisado o posible de precisar, en el que deben encontrarse los trabajadores o al cual deban trasladarse atendiendo a la naturaleza del trabajo, y en el cual –como segunda característica– se encuentran bajo control (subordinación) del empleador.

No obstante, la utilización de las TIC nos obliga a plantear nuevamente esta condición de la relación laboral, al permitir llevar a cabo funciones a distancia, manteniendo comunicación e intercambio de datos de manera remota y en el que no resulta estrictamente necesario un lugar determinado para tales efectos.³⁰

Por tanto, para contextualizar lo anterior, la aparición de nuevas formas de trabajo en el que se ven implicados procesos y técnicas tales como la telemática, la digitalización y las bases de datos, permiten la deslocalización de los puestos de trabajo, por lo que se rompe el contacto físico del trabajador con su lugar de trabajo, con sus compañeros de trabajo, ya que su contacto con la empresa es a la distancia, a través del terminal de su ordenador, y más aún, con su celular.³¹

De esta manera, con el uso de las TIC el lugar de trabajo en unos casos puede ser el domicilio del trabajador —o teletrabajador—, pero también en otros

²⁹ OIT, *Convenio número C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981*, consultado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155, fecha de consulta: 22 de mayo de 2020.

³⁰ Selma Penalva, Alejandra, *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Núm. 134/2016, 2016, consultado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793286>, fecha de consulta 14 de octubre de 2020.

³¹ *cfr.* Cedrola Spemolla, Gerardo, *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*, a Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 5, núm. 1, enero-marzo de 2017, p. 17.

casos puede ser centros con recursos compartidos de bases informáticas y telecomunicaciones, o bien, varios lugares en desplazamiento continuo, así también la posibilidad de que sea un lugar libremente elegido por el teletrabajador,³² inclusive, en cualquier lugar en el que el trabajador se encuentre en alguna guardia localizada o localizable, pues precisamente en este supuesto se encontrará en un lugar distinto al tradicionalmente lugar de trabajo, e inclusive, de su domicilio.

En ese sentido, conforme a los elementos que se desprenden de las definiciones anteriores, el lugar de trabajo en el que se relacione o pueda relacionar el uso de TIC, se establecerá como **todo aquel sitio o sitios en el que el trabajador se encuentre durante la realización de las actividades concernientes con su trabajo, así como el lugar o lugares en que los trabajadores deban permanecer y/o al cual deban acudir para ello por disposición del patrón; con la posibilidad de llevarse a cabo las actividades inherentes a través del uso de TIC.**

1.2.2. Jornada de trabajo digital

De la mano con la condición analizada en el inciso anterior se encuentra la jornada de trabajo, que se relaciona directamente con el ámbito temporal en que se realiza el trabajo, razón por la cual es necesario analizar en el contexto actual del uso de las tecnologías, pues abre la posibilidad de que la actividad laboral no se efectúe en un determinado tiempo y espacio.

En efecto, con relación a este concepto se encuentra también el denominado horario de trabajo, al que puede considerarse como la distribución diaria de los tiempos de trabajo y de descanso que, el empresario, haciendo uso de sus facultades de dirección, establece para sus empleados para que estos conozcan el principio y el fin de la jornada diaria.³³

32 Rosero Morán, Cristina, *Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana*, Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Año: VII Número: Edición Especial, Artículo no 35, Abril, 2020.

33 Barba González Jesús, *Cómputo y control de jornada. especial referencia al sector del transporte por carretera*, Trabajo fin de título para máster en acceso a la abogacía, Curso 2018/2020, enero 2020 p. 13.

Esto cobra especial relevancia para la presente investigación, toda vez que se requiere analizar el tiempo bajo el cual el trabajador se encuentra en subordinación del patrón y de esta manera comprender cuales situaciones no se encuentran contempladas dentro de la jornada de trabajo.

Para conceptualizar íntegramente la jornada de trabajo se debe tomar en cuenta que los tiempos que no forman parte de la jornada son aquellos que el trabajador puede disponer libremente, al interrumpir los servicios prestados y no estar a disposición del patrón.

No obstante, hay situaciones en las que, el uso de las TIC, permiten que, a pesar de que el trabajador cuenta con una jornada de tiempo establecida para el desempeño de sus funciones, existan otros periodos en los que deba estar disponible para determinadas acciones relacionadas con su actividad laboral.

Un ejemplo de lo anterior son los periodos denominados como *guardias localizadas* que llevan a cabo los médicos en donde un médico adjunto debe estar disponible 24 horas para efecto de que el médico residente lo contacte para realizar una consulta, o bien, las denominadas *guardias localizadas mixtas*, en donde desde las 8:00 horas hasta las 22:00 horas hay un médico adjunto presente en el hospital para atender las urgencias neurológicas y de 22:00 a 8:00 horas está localizado, esto es, fuera del hospital pero disponible para que sea consultado vía remota.³⁴

Cabe traer a colación lo resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el caso *Ville de Nivelles vs Rudy Matzak*, Asunto C-518/15, de 21 de febrero 2018, al considerar que, respecto de las guardias localizadas, sólo debe considerarse como tiempo de trabajo aquel dedicado a la prestación efectiva de servicios. Además, que no es considerado tiempo de trabajo cuando, a pesar de hallarse en guardia localizada, no se requiere la presencia en el lugar de trabajo.

Sin embargo, se difiere de lo anterior toda vez que las guardias localizadas consisten en que el trabajador no se encuentra en el lugar en el que habitualmente

³⁴ cfr. Morales Ortiz, A. et. al., *La guardia específica de Neurología en la formación del médico residente en España*, Revista Neurología, Volumen 26, Issue 3, April 2011, p. 559, consultado en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213485310001635#!>, fecha de consulta

lleva a cabo sus actividades laborales, pero debe estar disponible para que en un tiempo máximo se presente o acuda a realizar alguna actividad inherente a su puesto, todo esto a través de un dispositivo de comunicación que tienen obligación de tener encendido durante todo ese tiempo. Ante esto la interrogante consiste en determinar si a pesar de no encontrarse en el centro de trabajo ese tiempo al cual debe estar disponible digitalmente se excluye o considera que se están realizando funciones de su actividad laboral.

Luego entonces, se considera que este periodo de tiempo debe tomarse como tiempo efectivamente trabajado, pues no solo limita las actividades personales que pudiera realizar el trabajador, —por lo tanto, no es un tiempo de descanso, sino que, implícitamente se encuentra realizando una actividad por instrucciones del empleador, la cual se realiza a través de la conexión digital mediante un dispositivo electrónico, teléfono, móvil, u otro.

Conceptualizar lo anterior permite entender que el trabajo ya no es un lugar al que hay que ir, sino una actividad que se cumple con un propósito y que genera un resultado, máxime que, como se ha señalado, el uso de las TIC ³⁵

Tomando en consideración lo anterior, estableceremos como jornada de trabajo a **todo aquel periodo de tiempo debidamente delimitado entre el patrón y el trabajador, durante el cual este último se encuentra subordinado y/o en disponibilidad al primero, ya sea de manera presencial o mediante conexión tecnológica, inclusive aquellos periodos de localización, para la realización de las actividades a su cargo, las cuales podrán o no ejecutarse mediante el uso de las TIC.**

La definición anterior incluye de manera fundamental dos conceptos inherentes con relación al uso de las TIC en el ámbito laboral, correspondiente a la conexión digital en el trabajo y la tele disponibilidad, siendo necesario estudiarlos en la presente investigación.

³⁵ cfr. Cedrola Spemolla, Gerardo, *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*, op. cit., p. 33.

a) Conexión digital en el trabajo

Parafraseando a Castells, podemos entender a la conexión digital como la interrelación de todo sistema o conjunto de relaciones que utilizan estas nuevas tecnologías de la información.³⁶ Por tal motivo, se desprende una múltiple conexión entre los medios electrónicos que utilizan la tecnología de la información en el intercambio y establecimiento de comunicaciones.

Luego entonces, trasladando lo anterior al ámbito laboral, la utilización de las tecnologías modifica la forma de llevar a cabo las actividades laborales, haciendo que el trabajo ya no sea completamente fijo y, además, facilita la accesibilidad para un mayor número de trabajadores, gracias a herramientas tecnológicas tales como como los programas informáticos compartidos, servicios de almacenamiento en la nube, las redes privadas virtuales, las conexiones de Internet de banda ancha, las conferencias telefónicas, las videoconferencias, etc.

De esta forma la conexión digital en el trabajo para la presente investigación debe entenderse como **la interacción que establecen el patrón y el trabajador a través de cualquier sistema, medio o programa correspondiente a las tecnologías de la información y de comunicación.**

b) Tele-disponibilidad

El trabajo con el uso de las TIC puede realizarse prácticamente en cualquier lugar, surgiendo con ello una nueva categoría de tiempo que se aparta del ya conocido tiempo de trabajo efectivo y de los tiempos de descanso analizados en apartados anteriores, correspondiente a los tiempos de disponibilidad digital permanente.³⁷

³⁶ Castells, Manuel, *La sociedad Red: La era de la información: economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza, 2000, p. 628.

³⁷ *cfr.* Rodríguez Sanz de Galdeano, Beatriz, *Flexibilidad de la jornada laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

Al respecto, Aida Llamosas apunta que esta tele-disponibilidad no puede considerarse como un tiempo de trabajo efectivo, pero tampoco puede entenderse que se trate de un periodo de tiempo de descanso, no en sentido estricto.³⁸

Por su parte, de la postura de J. E. Ray se desprende que el tiempo de disponibilidad puede corresponder a la libertad en la organización del tiempo del trabajador, pero si durante ese tiempo debe trabajar inmediatamente por orden del patrón, entonces sí debe ser considerado como tiempo de trabajo efectivo.³⁹ Como se advierte, el rasgo distintivo de este concepto es la disponibilidad que pueda tener el trabajador en aptitud de recibir órdenes del patrón por medio de los dispositivos electrónicos.

Por tanto, esta disponibilidad para poder ejecutar actividades relacionadas con el trabajo sería imposible si no es a través de la conexión mediante uso de las TIC (teléfono móvil, inteligente, mensajería, correo electrónico, etc.), tal y como se mencionó con las guardias localizadas. Otro ejemplo aplicable a la presente investigación resultan ser los trabajadores a través de plataformas tecnológicas, en donde la parte trabajadora debe permanecer activa o conectada a la aplicación software a efecto de recibir las órdenes. Dicho en otras palabras, obtener la información necesaria para desarrollar la actividad que se le encomiende y, posteriormente, ejecutarla. Si no hay conexión, no hay actividad.⁴⁰

En ese sentido, para efectos de la presente investigación se pueden distinguir dos momentos claves en el tiempo de conexión-disponibilidad:

- La conexión en la que se oferta la prestación del servicio y el trabajador se mantiene en disposición de recibir órdenes.

38 Llamosas Trapaga, Aida, Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades, Dykinson, 2015, p. 76.

³⁹ *cf.* Thibault Aranda, Javier, *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, 2ª ed. actual, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, España, 2001.

⁴⁰ Todolí Signes, Adrián *et. al.*, Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales, OSALAN Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Barakaldo, septiembre 2020, p.18. consultado en https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202005/es_def/adjuntos/guia_plataformas_digitales.pdf, fecha de consulta 23 de noviembre de 2020.

- La consecuente ejecución de la tarea, instrucción o encomienda por el medio digital, reiterando que esta solo puede acontecer a través del contacto entre el patrón y trabajador por medios digitales.⁴¹

Tomando en consideración lo anterior, entenderemos como tele-disponibilidad para la presente investigación a **el tiempo en el que el trabajador, a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación, se encuentra o puede estar a disposición del patrón para establecer comunicación, recibir órdenes y/o ejecutar actividades inherentes al trabajo.**

Así, la constante conexión digital o tele-disponibilidad del trabajador ocasiona que se reduzca significativamente el tiempo destinado a su descanso y prolongue las actividades laborales. Por tal motivo se analizarán las afectaciones y, por consiguiente, el acontecimiento de un riesgo que debe ser considerado de trabajo, derivado de esta conexión permanente.

1.2.3. Días de descanso, entre el trabajo y la conexión

Resulta necesario abordar esta condición y derecho humano de los trabajadores al encontrarse relacionado con el tiempo que no es laborable, o bien, que por la prestación continua de los servicios son merecedores los trabajadores.

Se ha establecido en la presente investigación que el trabajo corresponde a una actividad humana; por tal motivo, tomando la naturaleza bio-psíquica de las personas, esta no puede ser permanente y/o excesiva. Debido a ello, los trabajadores deben gozar de distintos periodos de inactividad que corresponden al *tiempo de descanso* que sirve para recuperar fuerzas físicas y psicológicas.⁴²

El descanso en materia laboral puede entenderse como *el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquicofísica, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos*

⁴¹ *cfr. Idem.* p.19.

⁴² Ezquerro Escudero, Luís, *Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución*, ed. Atelier, Barcelona, 2006, p. 237.

acontecimientos cívicos o tradicionales.⁴³ Este concepto tiene como punto fundamental la conservación y desarrollo de la vida en el aspecto físico y psicológico de los trabajadores, pero más aún, para convivir con su familia y participar en eventos personales, sociales, inclusive, políticos.⁴⁴

En nuestra legislación laboral no se advierte una definición expresa de lo que son los *días de descanso*, sino solamente características de dos tipos de días de descanso regulados: el *día de descanso semanal* y los *días de descanso obligatorio*.⁴⁵

Además, al no existir una diferencia debidamente establecida respecto de lo que es el descanso y el tiempo libre, en realidad los descansos no son más que tiempo libre, ya que todo tiempo de no trabajo sirve para recuperar fuerzas, puesto que no se trabaja.⁴⁶

Por tal motivo, podemos establecer que **los días de descanso obligatorios son aquellos que se encuentran debidamente establecidos entre el patrón y el empleador, así como los señalados expresamente en la ley laboral aplicable, cuya cantidad, en ningún caso, podrá ser inferior a la ahí establecida, los cuales tendrá derecho a disfrutar plenamente el trabajador con goce de salario, inclusive, respecto de aquellas actividades mediante uso de las TIC con el empleador.**

De esta manera los días de descanso, tanto semanal como días obligatorios, son momentos en que el trabajador no se encuentra —o no debiera encontrarse— en subordinación al patrón o a su disposición, al ser periodos ajenos a las actividades laborales, razón por la cual cobran relevancia en la presente investigación en los casos en que, por la conexión tecnológica, el trabajador sea susceptible de llevar a cabo el desarrollo de cuestiones laborales durante estos periodos.

⁴³ Definición de *descanso*, “*Diccionario jurídico mexicano*”, Tomo VII, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1982, p.415.

⁴⁴ *cfr.*, definición de *Derecho a descansar*, Diccionario jurídico sobre seguridad social, Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 1994, p. 195.

⁴⁵ *cfr.* Lemus Raya, Patricia, *Derecho del Trabajo*, 2a. ed., México, CENGAGE Learning, 2009, p. 51.

⁴⁶ Ezquerro Escudero, Luís, *Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución*, *op. cit.*

1.2.4. Vacaciones y conectividad

Los trabajadores no solamente disfrutan de los días de descanso semanal y obligatorios, sino además existe otro periodo de descanso al cual se le denominan *vacaciones*, siendo el conjunto de días de reposo que un trabajador disfruta en un año.⁴⁷

A diferencia de los días de descanso analizados previamente, aquí los días en conjunto forman un periodo de descanso continuo como compensación por el tiempo de trabajo.⁴⁸ Estos días forman parte del tiempo no laborable y al cual tienen derecho los trabajadores para su descanso en sentido estricto.

Para comprender de una mejor manera este concepto podemos apoyarnos en lo establecido por el Doctor Juan Gorelli Hernández, quien define las vacaciones como:

El *derecho* contractual de todo trabajador, consistente en la interrupción anual de la prestación de trabajo con carácter retribuido durante un tiempo prolongado, cuya duración se concreta en función del periodo de trabajo efectivo desarrollado dentro del lapso anual, todo ello con el objetivo tanto de facilitar un período de tiempo de descanso para permitir la recuperación física y psíquica del trabajador, como que pueda disfrutar de períodos de ocio y esparcimiento.⁴⁹

De acuerdo con lo anterior, al existir interrupción del tiempo en que se realiza la actividad laboral, también se interrumpe el estado de subordinación que ejerce el patrón sobre el trabajador. Lo anterior cobra especial relevancia para determinar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, toda vez que, al encontrarse interrumpida esa subordinación durante el tiempo de vacaciones, el trabajador no se encuentra obligado a colocarse por propia cuenta en ese estado de subordinación frente a su patrón.

No solo eso, de la misma manera como se analizó el concepto de jornada de trabajo y los días de descanso, tanto la realización de actividades vía remota mediante internet y dispositivos electrónicos, así como la sola comunicación por

⁴⁷ Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de derecho laboral, op. cit.*, p. 191.

⁴⁸ *cfr.* Santos Azuela, Héctor, *Derecho del trabajo*, México, McGraw-Hill, 1998, p. 202.

⁴⁹ Gorelli Hernández, Juan, *Elementos delimitadores del derecho a vacaciones*, THEMIS: Revista de Derecho, ISSN 1810-9934, N°. 65, 2014, pág. 61.

estos medios relacionada con la actividad laboral del trabajador, se traduciría en la disponibilidad y, consecuente realización de actividades para el patrón. De encontrarnos en alguno de estos supuestos la interrupción de la que se habló en el párrafo anterior se terminaría.

En ese sentido, para integrar los elementos antes señalados, se puede establecer que las vacaciones son **el periodo anual de días con goce de salario que tienen derecho a disfrutar los trabajadores, durante el cual se interrumpe la prestación de sus servicios para el patrón y, por consiguiente, pueden abstenerse de realizar cualquier tipo de actividad o comunicación relacionada con su actividad laboral, sobre todo a través de las TIC.**

Establecidas las condiciones generales de trabajo que, de manera fundamental, se encuentran relacionadas con el tiempo y lugar en que se desarrollan las actividades laborales, corresponde ahora analizar las modalidades de trabajo y las características de aquellas que se desarrollan preponderantemente con el uso de las TIC, y sobre las cuales se debe prestar especial relevancia a los riesgos de trabajo que sobre estas se deriven.

1.3. Modalidades de trabajo

Hoy en día existen diversas formas atípicas de las relaciones laborales, y cuya práctica va en aumento, debiendo entenderse que esta distinción se traduce en que no gozan de estabilidad en el empleo, que la contratación se realiza por tiempo indeterminado o en donde existen las relaciones obrero-patronales sin alteraciones.⁵⁰

Algunas de estas modalidades de trabajo se generaron por la utilización de nuevas tecnologías, primero, en su uso cotidiano y, en consecuencia, se introducen al mundo laboral, lo que ha significado la necesidad de adecuar el derecho a las situaciones que se viven actualmente.

⁵⁰ *cfr.* Lóyzaga de la Cueva, Octavio y Curiel Sandoval, Verónica, *El trabajo a domicilio en México*, Revista alegatos, Universidad Autónoma Metropolitana, núm. 88, México, septiembre/diciembre de 2014, p.662.

Ante ello, en virtud de que la presente investigación tiene íntima relación con las modalidades de trabajo que utilizan estas tecnologías, se abordarán algunas de estas para conocer sus particularidades y qué regulación existe sobre las mismas en la legislación laboral, para lo cual se tomarán como referencia el trabajo a domicilio, el teletrabajo y el *home office*, al ser estas modalidades las que principalmente nos permiten conocer el uso de las tecnologías en las actividades laborales.

1.3.1. Trabajo a domicilio

El surgimiento en la denominación de esta modalidad de trabajo se remonta al siglo XV, a través de la manufactura por pedido que se les trabajaba a los negociantes que comerciaban con las mercancías encargadas.⁵¹ Su desarrollo se atribuye más a la producción de bienes o productos, lo cual puede realizarse en el domicilio del trabajador, esto es, se establecía determinado número de productos a elaborar en un tiempo establecido y así sucesivamente una vez terminados, por lo que principalmente se observaba este trabajo en el sector textil, de la confección y del calzado.

La Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, de 1996, estableció que la expresión *trabajo a domicilio* significa:

*El trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.*⁵²

Con lo expuesto, para el desarrollo de la investigación se utilizará la definición anterior al considerar que contiene de manera precisa la característica del trabajo a domicilio, cuya realización no requiere o emplea propiamente el uso de las TIC.

⁵¹ ídem.

⁵² OIT, Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), consultado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322, fecha de consulta: 05 de abril de 2020.

Por tal motivo, es necesario especificar la modalidad de trabajo que sí los utiliza, aunado a las características como el lugar de trabajo para llevar a cabo las actividades laborales, para lo cual es necesario hablar del teletrabajo.

1.3.2. Teletrabajo

En la última década del siglo pasado y en la primera del actual ha surgido, en adición al tradicionalmente denominado trabajo a domicilio, un nuevo tipo de trabajo que se ha conocido como trabajo a distancia o teletrabajo, que se distingue por el uso habitual o constante de las TIC.

Bajo este nuevo esquema de trabajo la prestación de servicios deslocalizada deja de vincularse con aquellas actividades que por su contenido necesariamente deben realizarse fuera de la sede empresarial, para pasar a ser una característica factible de cualquier tipo de prestación de servicios que no necesite desarrollarse en la sede física de la empresa.⁵³

El término teletrabajo se le atribuye al estadounidense Jack Niles, quien lo definió como *cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información*.⁵⁴ Con ello pretendía hacer llegar el trabajo a los trabajadores y no al revés, los trabajadores al trabajo.

Aunado a ello, Pedro Martín define al Teletrabajo como:

Una forma flexible de organización del trabajo; consiste en el desempeño de la actividad laboral remunerada sin la presencia física del trabajador en la empresa que ofrece ni en la empresa que demanda los bienes o servicios, para la que se utiliza como herramienta básica las TIC. Sin utilizar necesariamente ningún local, oficina o domicilio durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial.⁵⁵

⁵³ Selma Penalva, Alejandra, *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Núm. 134/2016, 2016, consultado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793286>, fecha de consulta 14 de octubre de 2020.

⁵⁴ Thibault Aranda, Javier: *“El teletrabajo: análisis jurídico-laboral”*, 2ª ed. Actual, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, España, 2001.

⁵⁵ Martín, Pedro, *Teletrabajo y comercio electrónico*, Ministerio de Educación, España, 2018, p.14.

Como puede observarse de la definición anterior, el teletrabajo es, indudablemente, una forma de llevar a cabo el trabajo en donde se destaca ya como elemento necesario las TIC; además, de que puede ser tiempo completo o parcial.

Hoy en día la noción de teletrabajo se encuentra presente en la sociedad mexicana, pues con fecha 01 de abril de 2020, como medida de atención a la Jornada Nacional de Sana Distancia, implementada por la epidemia internacional de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió una *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*. En dicho documento se estableció una definición de teletrabajo determinándolo como: *la manera de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación. De manera habitual, este puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede alternarse entre la casa y la oficina.*⁵⁶

Además, con fecha 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reformó el artículo 311 y se adicionó el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, definiendo al teletrabajo como:

“una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón”

Sin embargo, lo anterior es una característica importante relacionada al tema de la presente investigación, toda vez que las actividades profesionales en el teletrabajo forzosa y necesariamente conllevan el uso frecuente de métodos de

⁵⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*, consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO_N.pdf, fecha de consulta 12 de abril de 2020.

procesamiento electrónico de la información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación.⁵⁷

Por tanto, es destacable la definición establecida en el artículo 2º del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, concertado y firmado por los principales interlocutores sociales europeos, en donde se define al teletrabajo como: *una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.*⁵⁸

Como puede observarse, en esta definición se considera al teletrabajo como una forma o modo para la realización del trabajo, el cual, se realiza conforme a una relación de trabajo. La importancia de incluir las características anteriores en la definición es la delimitación del trabajo, pues no se engloba a toda clase de trabajo, esto es, cualquier actividad humana física o intelectual, sino aquella en la que se encuentra presente ese elemento de subordinación y/o control por parte del patrón hacia el trabajador, teniendo como rasgo principal el uso de las tecnologías de la información.

Por tanto, se adoptará como definición de teletrabajo **una forma de organización y/o de realización del trabajo mediante el uso o aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación, y en la cual no se requiere necesariamente algún local u oficina específico para llevarlo a cabo. Modalidad susceptible de realizarse de manera completa, parcial y/o alternada;** ya que no excluye la posibilidad de coexistir con el modelo de trabajo tradicional en la relación laboral, dando la posibilidad de que acontezca uno u otro, según sea el caso.

⁵⁷ cfr. Llamosas Trapaga, Aida, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, 2015, p.30.

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*, Ginebra, 2016, p. 4, consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf, fecha de consulta: 12 de abril de 2020.

Al respecto, cabe mencionar que, relacionado con el teletrabajo surge un término popular denominado *Home Office*, cuya traducción del inglés es *trabajo en casa* o *trabajo de casa*, y se utiliza principalmente a las actividades que puede realizar el trabajador tradicional pero que, de manera parcial, realiza teletrabajo, a efecto de realizar sus servicios en el domicilio particular.

Por tal motivo, esta denominación se distingue del teletrabajo en la frecuencia con la que se realizan las actividades a distancia mediante el uso de las TIC.

En este punto cabe precisar la distinción entre un teletrabajador y un trabajador virtual, toda vez que ambos hacen uso de las TIC

a) Teletrabajador

El teletrabajador está vinculado siempre a una empresa, o, mejor dicho, a un patrón, con quien forma una relación de trabajo. Este último es quien le proporciona lo necesario para realizar su trabajo y, por tal motivo del vínculo laboral debe tener acceso a los derechos correspondientes de seguridad social y prestaciones sociales que exige la ley, así como el trabajador tradicional.⁵⁹

Luego entonces, tomando la definición de teletrabajo, el teletrabajador es quien desarrolla su actividad laboral utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, y en la cual no se requiere necesariamente ningún local u oficina específico para llevarlo a cabo. Modalidad susceptible de realizarse de manera completa, parcial y/o alternada.

b) Trabajador virtual

La diferencia entre el trabajador virtual y el teletrabajador se sustenta básicamente en el hecho que el trabajador virtual puede considerarse como un trabajador autónomo, debido a que trabaja por cuenta propia y asume lo correspondiente a su seguridad, es decir cobra su trabajo por

⁵⁹ *cf.* Amaya Pico, Nubia *et. al.*, Retos y desafíos para la gestión humana en las empresas virtuales. Caso 8manos, 2014, p.48.

contrato. Asimismo, es dueño de los elementos de trabajo que usa para realizar los proyectos y por tales circunstancias es directamente responsable de su seguridad social.⁶⁰

Analizadas las principales condiciones generales de trabajo que se encuentran relacionadas con la presente investigación, ahora es necesario determinar los derechos relacionados y/o afectados por la falta de regulación del derecho la desconexión digital. Lo anterior debido a que estos derechos se encuentran expresa o implícitamente en las condiciones generales de trabajo, al ser derechos inherentes de los trabajadores.

En virtud de ello, se abordarán desde el análisis de los derechos humanos y cuya importancia universal para todas las personas toma un papel importante en la protección del derecho a la desconexión y la regulación de los riesgos de trabajo, razón por la cual se analizarán a partir de un enfoque laboral.

1.4. Derechos humanos de los trabajadores

Cuando se habla de las consecuencias que trae consigo la falta de reconocimiento de un derecho, como sucede en la presente investigación, necesariamente se tienen que analizar los derechos humanos que giran alrededor de la problemática y que se encuentran directamente relacionados, toda vez que su estudio permite determinar los aspectos inherentes de la persona que se ven afectados y que, además, deben ser materia de respeto y protección.

Con base en lo anterior, en el presente apartado se estudiarán los derechos humanos desde el punto de vista de protección al trabajador, sobre todo, aquellos que se relacionan con la constante conexión digital que llevan a cabo los trabajadores relacionada a su actividad laboral. Para ello, primero se debe entender una concepción general de qué son los derechos humanos de los trabajadores.

Ahora bien, desde la Declaración Universal de Derechos Humanos promulgada el 10 de diciembre de 1948, se contempla el reconocimiento de la

⁶⁰ *idem*.

dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

Por tal motivo, resulta necesario incluir la dignidad humana en el concepto de estos derechos, tal y como lo sostiene la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, al señalar que los *derechos humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.*⁶¹

Ahora bien, ya desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos antes mencionada se incluyó un grupo de derechos laborales, pues se entendió que el mundo del trabajo en el que se desenvuelven los seres humanos tenía que ser protegido por un conjunto de derechos laborales básicos que asegurase el respeto de la dignidad humana.⁶²

Por su parte, el Magistrado Carlos Francisco Quintana Roldán, apunta que los derechos humanos laborales son:

*Aquellos derechos fundamentales que por su especial naturaleza se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores, y que requieren de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de dichos integrantes de la sociedad, fijando estándares.*⁶³

La definición anterior contempla los ámbitos normativos en el plano nacional e internacional, y se tiene presente en todo momento que la base que los sustenta es la dignidad del trabajador. Por tal motivo, para la presente investigación se

⁶¹ CRUZ NAVA, Daniel, *Derechos a la lucha. Polít. cult.* [online]. 2018, n.50 [citado 2020-04-13], pp.269-284, consultado en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422018000200269&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0188-7742.

⁶² Canessa Montejo, Miguel F., *Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral*, Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales número 72, Madrid, 2008, p. 111., consultado en http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/72/Rev72.pdf, fecha de consulta 14 de abril de 2020.

⁶³ *cfr.* Quintana Roldán, Carlos F., *Teoría de los derechos humanos laborales*, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los derechos humanos laborales*, México, 2017, p.121.

deberá entender a los derechos humanos laborales conforme al concepto del magistrado.

Como ha podido observarse, por los razonamientos antes señalados el reconocimiento de los derechos humanos en el ámbito laboral cobra una especial importancia, razón por la cual resulta necesario establecer su protección y respeto en la Ley. Principalmente, por las modalidades emergentes de trabajo que existen en la actualidad mediante el uso de las TIC, lo que implica hablar de nuevos riesgos laborales ante los que están expuestos los trabajadores, aunado a la falta de mecanismos para la debida regulación y protección de su salud, su tiempo de descanso y la manera en que pueden acceder a su derecho a la seguridad social, como lo es el propio reconocimiento del derecho a la desconexión digital.

Por esas circunstancias nos centraremos en los derechos humanos al descanso, a la salud y, por supuesto, el derecho a la seguridad social, en virtud de que los riesgos de trabajo originados o derivados de la falta de desconexión digital, o bien, entendido de otra manera, la conexión constante y permanente de los trabajadores, se relaciona con un mayor tiempo de disponibilidad frente al trabajo, lo que resta — o resta valor — al tiempo que no es de trabajo y que se supone debe ser para el descanso y, por último, la interacción de la seguridad social para la protección de los riesgos acontecidos.

1.4.1. Derecho humano al descanso efectivo

La relevancia de este derecho con la presente investigación encuentra relación con lo analizado en la jornada de trabajo, específicamente por cuanto a la delimitación del tiempo de trabajo, el tiempo de no trabajo y/o de descanso, así como sus particularidades con el uso de TIC, siendo una de las razones para regular el derecho a la desconexión y no transgredir el tiempo de descanso de los trabajadores.

El 16 de marzo de 1966, se proclamó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, instrumento en el que se reconoce que toda persona debe gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

asegurándose, especialmente, el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo. Además, se debe garantizar el disfrute del tiempo libre, por lo que, para precisar el derecho humano laboral de descanso resulta necesaria una definición que integre este elemento.

Aunado a ello, el descanso busca, en esencia, que los trabajadores cuenten con un tiempo de reposo para recobrar energías físicas e intelectuales, convivir con la familia y en sociedad o conmemorar ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.⁶⁴

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe tener presente que el derecho humano al descanso debe permitir el desarrollo vital, personal y familiar de los trabajadores, con lo cual lo que pretende es marcar la diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo que podría considerarse de no-trabajo,⁶⁵ es decir, el tiempo que no está establecido en la jornada laboral se constituye en un tiempo sobre el cual el trabajador tiene el derecho de disfrute.⁶⁶

De esa forma, con base en los elementos anteriores definiremos al *derecho humano laboral de descanso*, como **el derecho de los trabajadores a disfrutar todo aquel tiempo que no forma parte de la jornada laboral, el cual podrán disponer libremente y que, en todo momento, debe ser eficaz para recobrar energías físicas e intelectuales, convivir con la familia y en sociedad o conmemorar ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.**

Así, por las características que integra la definición anterior, en lo subsecuente nos referiremos a este derecho como *derecho al descanso efectivo*.

⁶⁴ cfr. Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de derecho laboral*, op. cit p. 51.

⁶⁵ cfr. Martín, Rodrigo, *Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos*, en *Persona y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*, ISSN 0211-4526, N°. 59, España, 2008, p. 317.,

⁶⁶ Patlán Pérez, Juana, y "Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo." *CIENCIA ergo-sum*, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva 23, no. 2, 2016, p.127, Redalyc, consultado en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>, fecha de consulta 14 de abril de 2020.

1.4.2. Derecho humano a la salud

Otro derecho íntimamente relacionado con la investigación es el inherente a la salud de los trabajadores, pues es precisamente la protección a este derecho humano que se puede ver afectado por las situaciones que pueden acontecer por la conexión digital que puede presentarse tanto en la jornada laboral como fuera de esta, principalmente a través de la constante comunicación digital ente trabajadores y empleadores.

Salud es el estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones, o bien, como el conjunto de las condiciones físicas en que se encuentra un organismo en un momento determinado.⁶⁷

La Organización Mundial de la Salud (OMS), como organismo internacional encargado de gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en materia de salud, conceptualiza a la salud como *un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*.⁶⁸ Además, en el preámbulo de la constitución de la organización, se encuentra asentado que *el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano*.⁶⁹

Llevado lo anterior al ámbito laboral, encontramos que la misma Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la *salud ocupacional –o laboral–* como:

Una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores, mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldando el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para

⁶⁷ Diccionario de la Lengua Española, definición de salud.

⁶⁸ *Official Records of the World Health Organization*, N° 2, p. 100, tomado de la página web oficial de la OMS, sección preguntas frecuentes, consultada en <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>, fecha de consulta 15 de abril de 2020.

⁶⁹ Organización Mundial de la Salud (OMS), Documentos básicos, suplemento de la 45a edición, octubre de 2006, consultado en https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf, fecha de consulta 15 de abril de 2020.

*que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible. La salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.*⁷⁰

Así, se proporciona un concepto más extenso en el ámbito laboral, inclusive abarcando aspectos de desarrollo sostenible, centrándose en la protección de la condición de los trabajadores que pongan en peligro tanto la salud como la seguridad en el trabajo.

Atento a ello, tomando los elementos anteriores y con relación al medio ambiente digital de los trabajadores, se procede a delimitarlos y concretarlos para integrar una definición más concreta y accesible, entendiendo el derecho humano a la salud en el ámbito laboral como **el derecho de los trabajadores a la protección y respeto en todo momento de su bienestar físico, mental y social, así como la prevención de cualquier accidente o enfermedad que se produzca derivada del desempeño de sus actividades laborales o con motivo de la relación de trabajo, cualquiera que sea el medio a través del cual las realice; presencial o a través de dispositivos tecnológicos.**

1.4.3. Derecho humano a la Seguridad Social

Con base en la protección que se busca regular en la presente investigación es necesario comprender qué es la Seguridad Social y cómo se relaciona con la falta de reconocimiento del derecho de desconexión digital de los trabajadores.

Por tal motivo, atendiendo a que el derecho humano que se analiza es de carácter universal, se considera que la definición más acertada para comprender la Seguridad Social es la del Dr. Alejandro Briseño Ruiz, quien la define como: *“el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social*

⁷⁰ Portela Fernández, Oscar P. y Portela Fernández, Andrea, *Revisión y actualización del acoso psicológico laboral*, Lulu.com, 2017 p. 8.

y cultural⁷¹; puesto que la protección es amplia y tiene como meta una finalidad mayor en diferentes aspectos del ser humano.

Precisado lo que es la Seguridad Social, es procedente determinar el derecho a la Seguridad Social desde una perspectiva de derechos humanos, para lo cual sirve de referencia lo señalado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, respecto a que este derecho *implica que el Estado debe realizar las acciones pertinentes para proporcionar servicios médicos, protección económica por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, desempleo, invalidez o vejez.*⁷²

Cabe hacer mención la diferencia entre el derecho a la Seguridad Social y el Derecho de la Seguridad Social, para lo cual resulta precisa la definición de esta última que proporciona la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez, quien lo conceptualiza como *el conjunto de normas jurídicas que dan origen a la red social, accionada de manera conjunta por el estado y los particulares, cuya finalidad es elevar la calidad de vida mediante la protección de los medios de subsistencia y la atención a la salud.*⁷³ De esta definición se aprecia que el derecho de la Seguridad Social se conforma tanto de las normas que integran el propio esquema de aplicación de la Seguridad social, así como de la relación entre los gobernados y el Estado.

En atención a las diversas consideraciones analizadas anteriormente, el concepto de *Derecho humano a la Seguridad Social* que se empleará en lo subsecuente será **el derecho de los individuos para gozar y/o acceder al conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones del Estado para su protección de los medios de subsistencia y la atención a la salud contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, permitiendo elevar la calidad de vida humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.**

⁷¹ Briseño Ruiz, Alberto, *Derecho mexicano de los seguros sociales*, Ed. Harla, 2ª. ed., México, 1992, p. 15, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La seguridad social en México*, México, ed. Porrúa, 2019, p. 18.

⁷² Página web oficial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, consultado en: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>, fecha de consulta 14 de abril de 2020.

⁷³ Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La seguridad social en México*, México, ed. Porrúa, 2019, p. 61.

Establecida la importancia fundamental de este derecho humano resulta necesario analizar la forma en que la seguridad social se garantiza en relación con los riesgos de trabajo, esto es, la rama de aseguramiento encargada de la protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las contingencias y las prestaciones que se otorgan.

1.4.4. Rama del seguro de riesgos de trabajo

En el país, el acceso al derecho humano a la seguridad social, los servicios de salud y protección a las personas son brindados a través del seguro social, al ser el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional.⁷⁴

Ahora bien, la rama del seguro de riesgos de trabajo puede entenderse conforme a la teoría de la formulación objetiva que concreta el denominado *riesgo profesional*, en donde el empresario es responsable de los riesgos creados por el mero funcionamiento de su empresa.⁷⁵ Este principio constituye la esencia de la seguridad social actual.

Asimismo, estos riesgos pueden producir diversas consecuencias como lo es la incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y la muerte del trabajador⁷⁶.

Por ende, si bien la propia legislación contempla que los riesgos de trabajo se generan u ocasionan con motivo de la actividad laboral desarrollada por el trabajador, es loable considerar en este concepto a aquellos trabajadores que llevan a cabo sus actividades laborales mediante el uso de las TIC.

Así, en virtud del tema y problemática analizados en la presente investigación, se deberá analizar las contingencias protegidas por la rama de aseguramiento de riesgos de trabajo siendo estos últimos los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para posteriormente identificar los riesgos de

⁷⁴ Ley del Seguro Social, art. 4º.

⁷⁵ *idem*.

⁷⁶ *Idem*, artículo 55

trabajo que se relacionan con la conexión digital de los trabajadores y la falta de su derecho a la desconexión.

1.4.4.1. Riesgos de trabajo

Como se ha señalado anteriormente, los riesgos de trabajo son las contingencias protegidas por el seguro social y se clasifican en dos categorías: accidentes y enfermedades de trabajo. El seguro de riesgos de trabajo cubre estos riesgos a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo,⁷⁷ con el propósito de evitar su producción y resarcir el daño de la mejor forma posible.⁷⁸

De esta manera con la protección por la afectación que el trabajador haya sufrido con motivo de la realización de su actividad laboral se pretende alcanzar la finalidad de la Seguridad Social, garantizando el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.⁷⁹

Por tal motivo es necesario determinar las particularidades de ambas contingencias de esta rama de aseguramiento para, posteriormente, determinar aquellos riesgos relacionados con la falta de desconexión digital.

a) Accidentes de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo en el Protocolo P155, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, establece que el término *accidente de trabajo, designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales*.⁸⁰

⁷⁷ Definición de *Riesgo de trabajo*, *Diccionario jurídico sobre seguridad social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1994, p. 419.

⁷⁸ *cfr.* Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *op. cit.*, p. 186.

⁷⁹ Ley del Seguro Social, Art. 2.

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo, artículo 1 del Protocolo de 2002, P155, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, consultado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338, fecha de consulta 17 de abril de 2020.

Toda vez que la presente investigación se centra en los riesgos de trabajo que se originan en aquellos trabajos mediante el uso de las TIC, sobre todo, riesgos psicosociales, el concepto de accidente de trabajo que debemos aplicar para efecto de la investigación será **toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente, en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste, incluyendo aquel tiempo en que se estén recibiendo y/o llevando a cabo órdenes del patrón, o bien, en los que el trabajador se encuentre conectado digitalmente.**

b) Enfermedades de trabajo

La definición de enfermedad profesional por parte de la Organización Internacional del Trabajo, que se encuentra plasmada en el Protocolo P155, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, señala que es *toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral.*⁸¹

Dicha definición engloba los factores de riesgo en el trabajo y los clasifica dentro de las enfermedades resultantes de los mismos; no obstante, no incluye como tal el medio en el que se ejecuta o desarrollan las actividades por medios digitales.

Lo anterior sí puede observarse en la definición contenida en la Ley del Seguro Social, en donde se considera una enfermedad de trabajo: *a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.* Adicionalmente indica el precepto que, en todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

⁸¹ Organización Internacional del Trabajo, artículo 1 del Protocolo de 2002, P155, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, consultado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338, fecha de consulta 17 de abril de 2020.

Asimismo, el concepto no limita la realización de actividades a un lugar y momento en específico, pues al señalar que estas enfermedades se derivan de una causa *en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios*, válidamente comprende, inclusive, el propio domicilio del trabajador al ser en donde muchos teletrabajadores llevan a cabo sus actividades laborales.

Por tal motivo, en el presente trabajo de investigación se deberá entender como enfermedad de trabajo a **todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en cualquier medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, incluso en aquellos derivados del uso cotidiano de los medios digitales.**

1.5. La desconexión digital como derecho humano

El internet, en conjunto con las nuevas tecnologías, sigue generando transformaciones en la sociedad y las relaciones que se forman en ella, por lo que el cambio se refleja en la manera de vivir, de comunicarnos y a su vez, de trabajar. Esto ha tenido un rol fundamental en la forma de generar empleo y eficiencias, teniendo un impacto en los demás sectores de la economía y, sobre todo, en los actores sociales.⁸²

Conforme el paso del tiempo y los avances tecnológicos, el trabajo se encuentra constantemente evolucionando de ser predominantemente una actividad física a ser una actividad mental, en donde se lleva a cabo un procesamiento de información, solución de problemas, de gestión del conocimiento. Por ello, los cambios en el entorno son cada vez más rápidos y complejos, y, en consecuencia, la complejidad de los fenómenos planteados en el trabajo es cada vez más habitual y genera gran incertidumbre.⁸³

⁸² Comisión Interamericana de Telecomunicaciones de la OEA, *Políticas de telecomunicaciones para las Américas*, Edición 2005, p. 20, consultado en: http://portal.oas.org/Portals/7/CITEL/Biblioteca/azul-fin-r1c1_e.pdf, fecha de consulta: 21 de abril de 2020.

⁸³ *cfr.* Peiró Silla, José Ma., *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*, Investigación Administrativa, año 30, num. 88, enero-junio 2001, España, p. 36, consultado en https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_pe

Esto bien puede denominarse como nuevos riesgos laborales, que incluye a todos aquellos que se derivan de las nuevas tecnologías y de su aplicación práctica en el entorno profesional.⁸⁴ Una causa generadora de estos lo constituye la conexión digital permanente.

De esa manera se analizarán algunos aspectos básicos que se encuentran relacionados con la desconexión digital, para comprender su reconocimiento como un derecho humano que deben gozar todas las personas. Para ello partiremos de un análisis al elemento indispensable para la realización del trabajo digital, el tiempo que los trabajadores destinan para realizarlo a través de medios digitales y las consecuencias de ello, para lo cual debemos entender la naturaleza y aplicación de las TIC.

1.5.2. Tecnologías de la información y comunicación

Dentro de estas tecnologías se encuentran los medios electrónicos de captura, procesamiento, almacenamiento y difusión de datos e información facilitan su utilización en el diseño de estrategias que favorecen el progreso de la organización.⁸⁵ Sin embargo, con el avance tecnológico es evidente que no se deben encasillar a estas tecnologías a los aparatos físicos en donde se llevan a cabo las funciones antes señaladas, sino aquellos con la característica de tecnológicos *-software-*, es decir, programas, instrucciones y reglas informáticas para ejecutar ciertas tareas en una computadora.⁸⁶

Así, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en una definición más sencilla, señala que las TIC son aquellos medios, aparatos o recursos que permiten

rspectiva_individual_y_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf. Fecha de consulta 20 de abril de 2020.

⁸⁴ *cfr.* Alfaro de Prado Sagrera, Ana María. “Tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y Tecnoestrés.” Universidad de Huelva. España, 2008, P.3.

⁸⁵ A. Alemna, J. Sam, *Critical issues in information and communication technologies for rural development in Ghana, Information Development*, 22 (4) (2006), pp. 236-239, consultado en Gálvez Albarracín, Edgar *et. al. Influencia de las tecnologías de la información y comunicación en el rendimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas*, Estudios Gerenciales 30, 2014, p.356.

⁸⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Software*, Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [Fecha de consulta 26 de mayo de 2020].

a las personas guardar, modificar y compartir datos de manera casi instantánea y a grandes distancias.⁸⁷

Por tanto, para la presente investigación se entenderá como TIC a **aquellos medios, aparatos o recursos electrónicos que permiten a las personas almacenar, procesar y compartir datos, incluyendo los programas, plataformas y redes, permitiendo la comunicación casi instantánea y a cualquier distancia.**

1.5.3. Consecuencias de la conexión digital permanente en el ámbito laboral

El tema de la presente investigación se basa en los riesgos que se originan o derivan de una equiparable continua actividad laboral de los trabajadores, a través de las TIC, lo que acorta los periodos para que los trabajadores descansen correctamente y realicen otro tipo de actividades diferentes al ámbito laboral.

La OIT ha señalado que la desaparición de las fronteras que delimitan los ámbitos espacial y temporal de la vida laboral y privada propicia incertidumbre en diferentes ámbitos, llegando al punto de que el individuo pase más tiempo en casa que en el trabajo, no obstante, muy probablemente pase más tiempo trabajando en casa que descansando.⁸⁸

Es por ello por lo que analizaremos algunas de las afectaciones que surgen con motivo de una constante actividad laboral y el uso de las TIC.

1.5.3.1. Estrés laboral

La Organización Mundial de la salud define al estrés laboral como *la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para*

⁸⁷ *cfr.* CNDH, Derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, tríptico digital consultado en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-derecho-acceso.pdf, fecha de consulta: 20 de mayo de 2020.

⁸⁸ *cfr.* OIT, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015, Informe I, p. 15.

*afrentar la situación.*⁸⁹ Esta definición se concreta en el resultado que puede tener la presión laboral sobre el individuo, no obstante, se observa que se enfoca más en una cuestión interna de la persona.

Así, una definición más aproximada y aplicable para efecto de los riesgos derivados de la conexión digital, es la proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, al referir que el estrés laboral es *el tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.*⁹⁰

Por tal motivo, a efecto de tener presente el elemento de conexión digital en el trabajo, definiremos al estrés laboral como **el tipo de estrés que surge o deriva por la creciente presión en el entorno laboral, así como por las actividades realizadas por o a consecuencia de la relación de trabajo, el cual puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo, pues genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.**

Partiendo del concepto anterior, y en relación con el tema de desconexión a través de medios digitales, resulta necesario conceptualizar lo que es el estrés que se origina por el uso de dispositivos electrónicos, lo que se conoce como tecnoestrés o estrés tecnológico.

1.5.3.2. Estrés Tecnológico (Tecnoestrés)

El término tecnoestrés fue utilizado por primera vez por el psicólogo norteamericano Craig Brod, en 1984, definiéndolo como *una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías*

⁸⁹ OMS, Leka, Stavroula, *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*, 2004, p. 3, consultado en https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1, fecha de consulta 20 de abril de 2020.

⁹⁰ Página web oficial del Instituto Mexicano del Seguro social, consultado en <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>, fecha de consulta 21 de abril de 2020.

*del ordenador de manera saludable.*⁹¹ No obstante, solo se consideraba el uso del ordenador por la época en que surgió el concepto.

En ese sentido, tenemos que el Laboratorio de Psicología del Trabajo y Estudios de Seguridad de la Universidad Complutense de Madrid, en donde se entiende el tecnoestrés como:

*Un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de estas nuevas tecnologías que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia ellas.*⁹²

De esta forma se tomará el tecnoestrés con el concepto anterior ya que esta definición integra elementos en un sentido amplio, pues en primer lugar deja claro que el estado psicológico es negativo y que genera actitudes y situaciones físicas y psicológicas negativas hacia las TIC, pero además puntualiza que se encuentran en relación con su demanda y recursos.

Asimismo, derivado del concepto establecido y las actitudes que se generan, el tecnoestrés puede clasificarse u observarse en tres diferentes aspectos: la tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción, los cuales se explicarán brevemente:

a) Tecnoansiedad

Este término se refiere a los supuestos en los cuales la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de tecnología, pudiendo llegar a tener actitudes escépticas y pensamientos negativos sobre su propia capacidad y competencia.⁹³

⁹¹ Salanova Soria, Marisa *et al.*, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, Madrid, 2006, consultado en: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a, fecha de consulta 19 de abril de 2020.

⁹² Agra Viforcós, Beatriz, *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. p. 71.

⁹³ *Idem.*

b) Tecnofatiga

Se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia por su utilización. De la misma manera se puede relacionar este concepto con el denominado *síndrome de la “fatiga informativa”*, el cual se identifica cuando existe una sobrecarga informativa derivada del uso de Internet y presenta como sintomatología típica la falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información así obtenida, con la consiguiente aparición del cansancio mental.⁹⁴

c) Tecnoadicción

En el caso de la tecnoadicción se refleja una incontrolable compulsión por utilizar las tecnologías de la información y la comunicación en “todo momento y en todo lugar” y durante largos períodos de tiempo. Los individuos que sufre o se encuentran en esta situación quieren estar al día de los últimos avances y acaban siendo “dependientes” de la tecnología, siendo el eje sobre el cual estructuran sus vidas.⁹⁵

Todas estas circunstancias que afectan al individuo y, en el caso concreto, al trabajador, pueden derivar en un cuadro generalizado tanto en lo psicológico como en lo físico y la cual se le conoce como síndrome burnout o del quemado.

1.5.3.3. Síndrome burnout

El *síndrome del quemado*, término que surge a mediados de los años 70 en Estados Unidos en el que se entendía como la respuesta al estrés laboral crónico que ocurre con frecuencia en los profesionales de las organizaciones de servicios.⁹⁶

⁹⁴ *cfr. Idem.*

⁹⁵ *Idem.*

⁹⁶ *Cfr. Gil-Monte, Pedro R., El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería, Revista Electrônica InterAção Psy, año 1, Num. 1- Ago 2003 p. 19, consultado en: https://www.researchgate.net/publication/263161122_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_en_profesionales_de_enfermeria, fecha de consulta 20 de abril de 2020.*

La Organización Mundial de la Salud en su clasificación internacional de enfermedades CIE-11, incluye el *síndrome burn-out* dentro de los problemas asociados con el empleo o desempleo, señalando que:

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 agotamiento o agotamiento de la energía; 2) mayor distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno; y 3) eficacia profesional reducida. El agotamiento se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.⁹⁷

Aunado al concepto anterior, Maslach y Jackson, consideran que tal síndrome *es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional la despersonalización y la disminución del desempeño personal.*⁹⁸

Con base en lo anterior, para efectos de la presente investigación se deberá entender como ***síndrome de burn-out, al estado físico y psicológico del individuo originado por una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico, y cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional la despersonalización, distanciamiento mental y negativismo frente al trabajo, así como la disminución del desempeño personal.***

Establecidos las principales consecuencias psicofísicas que se derivan de la conexión digital permanente, corresponde ahora conocer los problemas

⁹⁷ Texto original: *Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterized by three dimensions: 1) feelings of energy depletion or exhaustion; 2) increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job; and 3) reduced professional efficacy. Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life*, consultado en <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>, Fecha de consulta 20 de abril de 2020.

⁹⁸ Méndez Venegas, José, *Estrés laboral o síndrome de burnout*, Acta Pediátrica de México Volumen 25, Núm. 5, septiembre-octubre, 2004, p. 300., consultado en <http://repositorio.pediatria.gob.mx:8180/bitstream/20.500.12103/1814/1/ActPed2004-48.pdf>, fecha de consulta: 20 de abril de 2020.

directamente fisiológicos que genera el uso constante de dispositivos electrónicos en este periodo de tele-disponibilidad.

1.5.3.4. Afectaciones físicas derivadas de la conexión digital permanente

Las afectaciones que la conexión digital permanente ocasiona y/o pueden ocasionar a los trabajadores no únicamente se basan en la afectación psíquica, sino también en el aspecto fisiológico, entre las que se pueden destacar las siguientes:

a) síndrome del túnel carpiano

Una condición que puede ser causada por llevar a cabo repetidamente movimientos tensionantes con la mano o por tener la mano en la misma posición durante períodos prolongados. Está catalogado como un desorden por trauma acumulado.⁹⁹

b) síndrome visual informático

Es un grupo de problemas oculares y de la visión con una afección temporal resultante de enfocar los ojos en el monitor durante períodos prolongados e ininterrumpidos de tiempo, ocasionando síntomas como visión borrosa, fatiga ocular, ojos secos, irritados o enrojecidos; visión doble, dificultad para reorientar los ojos; además de dolores de cabeza, dolor de cuello y cansancio.¹⁰⁰

c) síndrome sicca, consistente en una disminución notable en la frecuencia de parpadeo de los ojos causada por el contacto prolongado con el monitor. Aunado a los síntomas anteriores, también puede presentar opacidad de la córnea y la pérdida gradual de la visión.¹⁰¹

d) lesiones musculoesqueléticas

⁹⁹ *ibidem*.

¹⁰⁰ Guerra Palma, Jeomayra, *Trabajo a largo plazo con la computadora y sus consecuencias*, Publicaciones Didácticas, N° 81 Abril 2017, p. 870, consultado en <https://pdfs.semanticscholar.org/fe30/a193406d57778f65dcb7ab65179187104995.pdf>, fecha de consulta 27 de mayo de 2020.

¹⁰¹ *ibidem*.

La mala postura utilizando de manera extensa dispositivos electrónicos puede desencadenar daños en la columna cervical y lumbar, enfermedad que aparece por una posición incorrecta del equipo de trabajo o posturas incorrectas al sentarse.

De esa manera, resulta importante observar que, una prolongación en el uso de las TIC no solamente puede derivar en afectaciones psicológicas, sino también físicas, razón por lo cual resulta indispensable regular el tiempo de trabajo y los periodos no laborales, a fin de evitar la conexión digital permanente de los trabajadores. Así, con lo analizado hasta el momento podemos conceptualizar el derecho a la desconexión digital.

1.6. Derecho a la desconexión digital

En la actualidad no existe un marco legal generalizado y local que defina propiamente al derecho a la desconexión digital; no obstante, lo que se pretende es dejar claro que hay un tiempo para la conexión (trabajo) y otro tiempo para la desconexión (vida privada).¹⁰²

Para conceptualizarlo podemos tomar el ejemplo de algunos países que han materializado algunos avances en este terreno, como España estableciendo que 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.¹⁰³

La "Ley *El Khomri*"¹⁰⁴, de Francia, establece el derecho de los trabajadores a desconectarse de las llamadas de trabajo y correos electrónicos durante las horas no laborales.

¹⁰² Molina Navarrete, Cristobal, *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, Tomo LXVII, Número 269, Septiembre-Diciembre, 2017, p.909.

¹⁰³ Artículo 88, Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales promulgada en España el 05 de diciembre de 2018. consultado en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>, fecha de consulta 28 de mayo de 2020.

¹⁰⁴ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, consultado en

En ese sentido, para efectos de la presente investigación estableceremos el derecho a la desconexión digital como **el derecho del trabajador a desconectarse a través cualquier dispositivo, medio o programa digital, para contacto, atención o realización de acciones relacionadas con sus actividades laborales, encontrándose fuera de su jornada de trabajo, períodos de descanso, licencias y/o sus vacaciones, o bien, en los periodos que previamente hubieran sido pactados con el patrón, según sea el caso; en los que, a su vez, este último deberá abstenerse de contactar al trabajador para tales fines.**

CAPÍTULO II. EL AVANCE HISTÓRICO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LOS RIESGOS DE TRABAJO

SUMARIO. 2.1. Antecedentes históricos del trabajo mediante el uso de las TIC 2.1.1. Las revoluciones industriales 2.1.2. La Cuarta revolución industrial y el uso exponencial de las tecnologías 2.2. Antecedentes nacionales de los riesgos de trabajo y el reconocimiento a la desconexión digital 2.2.1. La Ley Federal del Trabajo y la incorporación del riesgo in itinere 2.2.2. Las reformas del 22 de junio de 2018. Los actos delincuenciales como riesgo de trabajo 2.2.3. La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Una mayor atención a los factores de riesgo psicosocial 2.2.4. El COVID-19 y la adaptación del trabajo a distancia en México 2.2.4.1. Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19 2.2.4.2. Ley Federal del Trabajo. Reforma del 11 de enero de 2021 (regulación del Teletrabajo en México) 2.3. Antecedentes internacionales de la protección de los riesgos de trabajo y la desconexión digital 2.3.1. Ensayo *De Morbis Artificum Diatriba* (1700) 2.3.2. Convenio 155 de la OIT sobre la indemnización por accidentes de trabajo 2.3.3. Convenio 161 de la OIT sobre servicios de salud en el trabajo 2.3.4. Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la Seguridad e Higiene en el trabajo 2.3.5. (OIT) C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) 2.3.6. C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) 2.3.7. (OIT) C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) 2.3.8. Ley 2016-1088, de 8 de agosto, también conocida como Loi Travail o Loi El Khomri (Francia) 2.3.9. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (España) 2.3.10. Decreto de Urgencia N° 127-2020 (Perú) 2.3.11. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020, de trabajo a distancia (España) 2.3.12. Incorporación del derecho a la desconexión digital en el ámbito empresarial

La incorporación paulatina de las TIC en el ámbito laboral hasta su uso cotidiano en la actualidad dio lugar a una transformación en las relaciones de trabajo y en el conjunto de derechos alrededor de ellas.

Esta transformación también ha dado lugar a diversos riesgos de trabajo, pues si bien anteriormente se buscaba la prevención de riesgos físicos del lugar de

trabajo, en la actualidad resulta necesario avocarse también en aquellos riesgos derivado s de factores psicosociales.¹⁰⁵

Estos riesgos y su carácter emergente son cuestiones novedosas y desconocidas para la mayoría de los empleadores. Esto ha obligado a que en el presente capítulo se analice mediante un método histórico el avance y transformación del trabajo mediante la incorporación de la tecnología, así como la protección de riesgos laborales, su relación con el descanso de los trabajadores, el horario, jornada y, finalmente la regulación del derecho a la desconexión digital.

Por ello el presente capítulo se realizó a través de método histórico estableciendo sucesos, acontecimientos y actos jurídicos relevantes que incidieron y tienen relación directa con el uso de la tecnología en el ámbito laboral, los riesgos de tipo psicosocial y los laborales.

Para un mayor análisis se dividió en tres apartados: en el primero se estableció la evolución del trabajo con la incorporación del uso de las tecnologías, conforme a las revoluciones industriales, hasta llegar a la denominada cuarta revolución industrial; posteriormente, se analizaron los antecedentes nacionales de los riesgos de trabajo y el reconocimiento a la desconexión digital en las relaciones laborales y, por último, los antecedentes internacionales de protección de riesgos de trabajo y la desconexión digital.

2.1. Antecedentes históricos del trabajo mediante el uso de las TIC

Las tecnologías del trabajo marcan las formas y la organización del trabajo. Los grandes cambios en la historia de la organización del trabajo son consecuencia de descubrimientos e inventos del ser humano que inciden directamente en las formas de trabajo: desde la piedra a la rueda, desde la máquina a vapor al petróleo y a la electricidad.¹⁰⁶

¹⁰⁵ *cf.* López Núñez, María, *Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia*, p. 144. Consultado en https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y, fecha de consulta 09 de noviembre de 2020.

¹⁰⁶

El uso de las TIC tiene algunas consecuencias positivas para los trabajadores como la flexibilidad que les otorga en el desarrollo del trabajo, con la posibilidad de fijar libremente su horario y lugar de trabajo, así como el surgimiento del teletrabajo, entre otros. No obstante, con ello también se observa la precarización de los empleos y la reducción en la cobertura de seguridad social ante las nuevas formas de trabajo.¹⁰⁷

Por tal motivo resulta necesario analizar el avance histórico de la incorporación de las tecnologías en la sociedad y, asimismo, en el ámbito laboral, para lo cual se tendrá que observar los momentos que fueron marcando estos cambios significativos y a las que se les ha denominado: revoluciones industriales.

2.1.1. Las revoluciones industriales

Actualmente la tecnología, los dispositivos móviles y los mecanismos electrónicos son algo natural e, inclusive, necesario para el desarrollo de la vida cotidiana. No obstante, su incorporación y utilización en el aspecto laboral se dio paulatina y naturalmente.

La mayoría de las formas de trabajo y los trabajos mismos que existen hoy en día serían difíciles de concebir. Más aun tomando en cuenta que muchos de los inventos tecnológicos contemporáneos no tienen más de un siglo. Por ello es importante analizar de qué manera la tecnología fue formando parte imprescindible del trabajo de las personas.

a) Primera revolución industrial (industria 1.0)

La denominada primera Revolución Industrial fue un momento que cambió los aspectos de la sociedad y, fundamentalmente, el trabajo que para ese entonces se realizaba. Este momento histórico se caracterizó por la utilización del agua y

¹⁰⁷ *cf.* Mendizábal, Gabriela, y López, Emmanuel, *¿Nuevo modelo de seguridad social en el contexto de la industria 4.0?*, Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo Volumen 6, núm. 1, enero-marzo de 2018, 2018 ADAPT University Press - ISSN 2282-2313, p. 300, consultado en http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2018/03/revista_n1_2018_def.pdf, fecha de consulta 30 de octubre de 2020.

carbón en los procesos de producción, es decir, la utilización de la energía de vapor, comenzando en la industria textil británica a mediados del siglo XVIII.

Esto dio lugar a la mecanización del hilado y tejido. Posteriormente, se implementaría la mecanización de un gran número de procesos productivos, pues a partir de ese momento y durante los próximos 100 años, esta revolución transformó todas las industrias existentes, desde las máquinas hasta la fabricación de acero, la máquina de vapor y los ferrocarriles.

El uso organizado de la máquina trasladó el trabajo de los domicilios obreros a establecimientos centralizados para producir bienes de consumo. Asimismo, la existencia de mano de obra barata permitió una explotación en gran escala.¹⁰⁸

Pero, además, el agua y la máquina de vapor fueron aspectos clave que finalmente hicieron posible que la sociedad agrícola y feudal diera paso a una sociedad manufacturera;¹⁰⁹ dicho en otras palabras comenzó el remplazo del trabajo manual por el trabajo de las máquinas, produciendo la transición de lo artesanal a lo industrial.

b) Segunda revolución industrial (industria 2.0)

La Segunda Revolución Industrial comenzó en 1900 con la invención del motor de combustión interna y comprendió hasta la década de 1940 hasta la década de 1970. La revolución en los aspectos científico y técnicos permitieron una rápida industrialización por medio del aprovechamiento del aceite, el petróleo y la electricidad para impulsar los procesos de producción en masa y la mecanización de la fabricación.¹¹⁰

¹⁰⁸ Raso Delgue, Juan, *América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales*, p.10, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, coord. Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Volumen 6, núm. 1, enero-marzo de 2018.

¹⁰⁹ cfr. Unathi, Henama y Portia, Siyanda, Fourth Industrial Revolution (4IR) in the Global South: The Future of Work in Tourism – Challenges, Opportunities, and Future Prospects, en Abe, Ethel Ndidiamaka, *Future of Work, Work-Family Satisfaction, and Employee Well-Being in the Fourth Industrial Revolution*, IGI Global, 2020, p. 260.

¹¹⁰ Raso Delgue, Juan, *América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales*, op. cit. p.10.

En efecto, la utilización de nuevas fuentes de energía permitió grandes avances para la época como la invención del motor de combustión interna, la producción del acero, la naciente industria química y —en lo económico— la concentración de capitales y medios de producción impusieron cambios cualitativos en los sistemas industriales.

Esta nueva organización del trabajo se puede concretar en el modelo de fábrica, en el que destaca el de Henry Ford con la producción del “modelo T”, un automóvil que se produciría de manera masiva, con lo que se implementó lo que se conoce como producción en cadena.

Por su parte Frederick Taylor buscó mayor regularidad y rentabilidad del trabajo asalariado, con lo que se desarrolló la cuestión central en los modos de producción del siglo XX, consistente en el aumento de la productividad del trabajo subordinado. Introdujo los conceptos de “justo salario” para un “justo trabajo”, este último era determinado por un estudio científico de los movimientos del trabajador, que indicaba el método de producir en el menor tiempo posible.

El método exigía por otra parte una rígida supervisión y control por parte de los mandos medios y superiores, lo que desarrolló con especial fuerza la idea del poder disciplinario, cuya otra cara era la subordinación.

En este esquema laboral no existía especial preocupación por la integridad física y psíquica del trabajador, motivo por el cual fue creciendo el conflicto social entre las empresas tayloristas y las organizaciones sindicales, lo que dio lugar a la expansión y fortalecimiento de la organización sindical.¹¹¹

c) Tercera revolución industrial (industria 3.0)

La Tercera Revolución Industrial comenzó en 1960 y se caracterizó por la implementación de la electrónica y la tecnología de la información para automatizar la producción. Fue moldeada por la Segunda Guerra Mundial cambiando la forma en que vivimos, trabajamos y nos comunicamos.

¹¹¹ Ibidem, p.11.

Un aspecto fundamental lo constituye la informatización (digitalización) y la interconectividad basada en la web, la cual fue desarrollada en la década de 1980 a 1990¹¹², transformando la capacidad de almacenar, procesar y transmitir información en formato digital, lo que implicó una modificación de casi todas las industrias, cambiando drásticamente la vida laboral y social de miles de millones de personas.

Luego entonces, este cambio de la tecnología analógica, mecánica y electrónica hacia la tecnología digital marcó el inicio de la era de la información. Se caracterizó por la propagación del uso de las computadoras personales y dispositivos inteligentes en todos los ámbitos de la vida, así como por el uso masivo de internet y la automatización de la producción industrial.¹¹³

Dicho fenómeno, se vincula a un nuevo sistema tecnológico, económico y social, e, inseparablemente, laboral, denominado la Sociedad de la Información y el Conocimiento. Es decir, una economía en la que el incremento de la productividad no depende del aumento cuantitativo de los factores de producción (capital, trabajo, recursos naturales), sino de la aplicación de conocimientos e información a la gestión, producción y distribución, tanto en los procesos como en los productos.¹¹⁴

De esta manera la revolución informática brindó el soporte para la expansión de un nuevo modelo de desarrollo capitalista a nivel global, fue el resultado de una formidable concentración geográfica de centros de investigación, empresas de tecnología avanzada, redes de proveedores de bienes y servicios anexos, y redes financieras.¹¹⁵

¹¹² Utsumi, Takeshi *et. al.*, *4th Industrial Revolution (4IR) for Smart Learning*, International Journal of Internet Education, Volume 18, Issue 1, 2019

¹¹³ Zalla, Rocío, *Revolución Industrial 4.0: ¿Hacia dónde vamos?*, Universidad Nacional de la Plata, Boletín informativo Año 2, número 8, Febrero – Abril 2020, p.15., consultado en <http://www.iri.edu.ar/wp-content/uploads/2020/04/GJI-Boletin-8.pdf#page=15>, fecha de consulta 26 de noviembre de 2020.

¹¹⁴ *Ibidem*.

¹¹⁵ Arango G, Luz, *Mujeres, trabajo y tecnología en tiempos globalizados*, cuaderno No. 5, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2004, p. 11.

2.1.2. La Cuarta revolución industrial y el uso exponencial de las tecnologías

La industria 4.0 o también conocida como cuarta revolución industrial trajo consigo, de manera obligatoria, el uso y aplicación de nuevas tecnologías digitales, las cuales se reflejan en diversos aspectos de la vida de las personas y por su puesto en el ámbito del trabajo se ve reflejado de una manera considerable.

En efecto, cabe resaltar que la Cuarta Revolución Industrial no se limita exclusivamente a la producción industrial, sino que tiene consecuencias en todos los campos de la sociedad permitiendo una innovación diversa a través de la tecnología digital, ya que se comprenden tecnologías digitales, físicas y biológicas, con lo que ha cambiado los mercados laborales en todo el mundo.¹¹⁶

Se inició en la segunda década del siglo XXI y esencialmente existen tres razones por las cuales las transformaciones de hoy representan no solo una prolongación de la Tercera Revolución Industrial, sino más bien la llegada de una Cuarta y distinta: la velocidad, el alcance y el impacto en los sistemas sin precedentes.¹¹⁷

Este crecimiento en la utilización y desarrollo de tecnologías se asocia con el Internet de las cosas, la informatización, la robotización y las redes inteligentes, conceptos que se basan en cuatro grupos de nuevos sistemas tecnológicos: nanotecnología, biotecnología, informatización y comunicación, así como tecnologías cognitivas.¹¹⁸

¹¹⁶ *cf.* Nygren, Hanna, et. al., *The Fourth Industrial Revolution and Changes to Working Life: What Supports Adult Employees in Adapting to New Technology at Work?*, p. 194., en Collan, Mikael y Michelsen Karl-Erik, eds., *Technical, Economic and Societal Effects of Manufacturing 4.0 Automation, Adaption and Manufacturing in Finland and Beyond*, consultado en https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/41280/2020_Book_TechnicalEconomicAndSocietalEf.pdf?sequence=1#page=209, fecha de consulta 25 de noviembre de 2020.

¹¹⁷ *cf.* Ushakova, Tatsiana, *De la máquina al trabajador y viceversa. Un ensayo sobre la implicación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral*, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, coord. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Volumen 6, núm. 1, enero-marzo de 2018, p.134.

¹¹⁸ *Ibidem.*

Por tal motivo debe considerarse como un nuevo modelo de organización hecho posible por la invención de las nuevas tecnologías digitales, el uso de inteligencias artificiales y el internet de las cosas gracias a las TIC, permitiendo la creación de productos con mayor eficacia y eficiencia eliminando las barreras de lo físico y lo digital en los procesos de producción¹¹⁹, por lo que actualmente miles de millones de personas pueden estar conectadas por dispositivos móviles, con una potencia de procesamiento, capacidad de almacenamiento y acceso al conocimiento sin precedentes.¹²⁰

Por ello resulta importante puntualizar la importancia en los cambios en las relaciones laborales y los riesgos de trabajo que resultan de estos trabajos emergentes, ya que, al igual que en la batalla de la Primera Revolución Industrial, en la Cuarta, las máquinas amenazan con ganar a los trabajadores no solo en productividad, sino también en humanidad.¹²¹

2.2. Antecedentes nacionales de los riesgos de trabajo y el reconocimiento a la desconexión digital

La reconfiguración en el entendimiento de las relaciones laborales a través del uso de TIC, deriva de la relación permanente entre el trabajo, la seguridad social y la tecnología, lo que da lugar al trabajo moderno. En el ámbito de la seguridad social estos cambios pueden apreciarse en una pluralidad de aspectos, tales como la influencia de la tecnología en la administración de los sistemas de seguridad social, la atención médica ante riesgos de trabajo gracias a los adelantos tecnológicos, la aparición de nuevas enfermedades que tiene su origen justamente en la utilización de nuevas tecnologías, etc.¹²²

¹¹⁹ *cfr.* López Pérez, Emmanuel, *La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar: una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del COVID 19*, Lan Harremanak revista de relaciones laborales, 2020, 43, p. 2, consultado en <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21737>, fecha de consulta 28 de octubre de 2020.

¹²⁰ Zalla, Rocío, *Revolución Industrial 4.0: ¿Hacia dónde vamos?*, op. cit. p.15.

¹²¹ *cfr.* Ushakova, Tatsiana, *De la máquina al trabajador y viceversa. Un ensayo sobre la implicación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral*, op. cit.

¹²² *cfr.* Sánchez Castañeda, Alfredo, *Trabajo y tecnología: cambios y desafíos para la seguridad social*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 11, julio-diciembre, 2010, p. 230.

Lo anterior tuvo como origen la problemática de los accidentes laborales que acontecieron en los países industrializados como Alemania, Francia, Inglaterra o Estados Unidos, lo que dio lugar a la expedición de diversas leyes a finales del siglo XIX y principios del XX y en las cuales se obligaba a los patrones a indemnizar a los obreros lesionados, e inclusive enfermos, por motivo del trabajo.

En México los trabajadores enfrentaron riesgos similares toda vez que, en las empresas manufactureras instaladas en el país tales como las plantas químicas, cementeras y cerveceras, entre otras, se empleaba maquinaria y procesos de fabricación notoriamente diferentes a los utilizados en los talleres artesanales.¹²³ En ese sentido, también fue necesario regular normativamente las circunstancias derivadas de ese tipo de riesgos.

Con base en lo anterior, se analizarán diversas disposiciones que forman parte de los antecedentes directos en la legislación, y que versan sobre el aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares con motivo de los riesgos derivados del trabajo, entre las que se destacan:

a) Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México (José Vicente Villalda)

Expedida el 30 de abril de 1904, Vicente Villada puso en vigor una Ley sobre Accidentes de Trabajo, en la que se refiere a los accidentes de trabajo y se establece la responsabilidad civil de los patrones en los accidentes de trabajo.¹²⁴

Este ordenamiento consignó la teoría del riesgo profesional; fijó las indemnizaciones que debían pagarse, las cuales eran sumamente bajas; estableció en favor de los trabajadores la presunción de que el accidente sería de trabajo, “...*mientras no se pruebe lo contrario*”; así como que estos beneficios serían

¹²³ Rodríguez Castillo, Oscar, *Ley sobre accidentes en el trabajo de 1906: una legislación moderna para un sistema de justicia anquilosado*, Boletín Del Archivo General De La Nación, 8(13) (mayo-agosto 2017), p.41, consultado en <https://doi.org/10.31911/bagn.2017.8.13.53>, fecha de consulta 01 de diciembre de 2020

¹²⁴ De Buen, Nestor, *El desarrollo del Derecho del trabajo en el siglo XX*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Serie G: ESTUDIOS DOCTRINALES, Núm. 198, p. 854.

irrenunciables, quedando únicamente excluidos los trabajadores que no cumplieran sus deberes y que “se entregaran a la embriaguez”¹²⁵

b) Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, (Bernardo Reyes)

A finales de 1906 entraría en vigor la Ley sobre Accidentes del Trabajo, promulgada por el gobernador de Nuevo León y que buscaba incidir en el incremento de los riesgos laborales debido a la mecanización de los procesos productivos.¹²⁶

Al respecto, esta Ley se tornó relevante para el reconocimiento legal de los accidentes de trabajo en donde se asignaba una indemnización acorde con su gravedad, lo cual fue un cambio cualitativo importante.¹²⁷ Se imponía al patrón la obligación de indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieran, dejando a su cargo la carga de demostrar la exculpante de responsabilidad, aun cuando se admitió la negligencia inexcusable o culpa grave del trabajador.

De esta manera la diferencia con la legislación del Estado de México consistió en que las indemnizaciones eran muy superiores a las establecidas en ese diverso ordenamiento.

c) Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 19 de octubre de 1914

El 19 de octubre de 1914 Cándido Aguilar expidió la Ley del trabajo del Estado. Por cuanto a los accidentes y enfermedades se caracterizó por la exigencia a los propietarios de que mantuvieran por su cuenta enfermerías u hospitales bien equipados, cuando éstas no existieran a dos kilómetros del centro del trabajo.¹²⁸

¹²⁵ Marquet Guerrero, Porfirio, *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo*, p.258, en Kurczyn Villalobos, Patricia, coord^a., *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2014.

¹²⁶ Rodríguez Castillo, Oscar, *Ley sobre accidentes en el trabajo de 1906: una legislación moderna para un sistema de justicia anquilosado*, op. cit. p. 41.

¹²⁷ *Ibidem*, p. 42.

¹²⁸ *Ibidem*. P.126.

Además, se estableció la obligación patronal de otorgar servicios médicos a los trabajadores enfermos quienes tenían derecho, igualmente, a recibir alimentos más una indemnización por parte de la empresa, consistente en la totalidad del jornal, es decir, su salario íntegro, que cobrarían en tanto durara su impedimento.¹²⁹ Correspondían iguales prestaciones respecto de las enfermedades no profesionales, siempre y cuando éstas no provinieran de la conducta viciosa del obrero.

d) Ley del Trabajo de Yucatán de 6 de enero de 1915

El 15 de diciembre de 1915 se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán por iniciativa del Gobernador Salvador Alvarado, ordenamiento que fue el primero en establecer el seguro social en nuestro país.¹³⁰

La distinción de esta ley consistió en el establecimiento de lo que habría de señalarse como accidente de trabajo, que resultaba ser *“toda lesión corporal que el obrero sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, siendo el patrono responsable de ellos, salvo casos de fuerza mayor, extraños al trabajo en que se produzca el accidente”*.

Además, se enunciaron los trabajos que darían responsabilidad al patrono, las indemnizaciones correspondientes por los accidentes que produjeran una incapacidad absoluta o parcial, temporal o perpetua. Si el accidente produjese la muerte del obrero el patrono queda obligado a sufragar los gastos del sepelio, y además a indemnizar a la viuda, descendientes legítimos menores de dieciséis años.

Esta ley declaró algunos de los principios que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución actual. Pronto, la materia laboral se federalizaría, los estados perderían la facultad para legislar en materia de trabajo con la expedición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917.

¹²⁹ Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La seguridad social en México, op. cit.*, p. 91.

¹³⁰ Idem.

e) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917

El artículo 123 de la Constitución de 1917 ha sido considerado uno de los más importantes logros de la Revolución mexicana y del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, al ser la primera Constitución que incluyera derechos sociales elevando los derechos del trabajador a rango constitucional, marcando un nuevo paradigma a nivel mundial. Determinaba la responsabilidad de los patrones respecto de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo.¹³¹

Por cuanto los riesgos de trabajo, se estableció en el artículo 123 la fracción XIV, del apartado A y la fracción XI del apartado B, que los empresarios serán los responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

Posteriormente se llevaron a cabo diversas reformas en materia de seguridad social entre las que se encuentra la del año 1929, especificando en la fracción XXIX del artículo 123 que *se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social* y que en la misma se comprendían diversos seguros, entre ellos, el de enfermedades y accidentes de trabajo.

f) La Ley del Seguro Social

El 19 de enero de 1943 bajo la administración del presidente Manuel Ávila Camacho se publica la Ley del Seguro Social para garantizar el acceso integral de los trabajadores a la seguridad social. Esta ley establece el Seguro Social y crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propio para administrarlo y organizarlo.

En un inicio la cobertura se limitaba a trabajadores formales de las empresas paraestatales, privadas o de administración social. Posteriormente, en 1974 se modificó el artículo 123 fracción XXIX de la Constitución para incluir como sujetos

¹³¹ Cfr. Galvarriato Freer, Aurora Gómez, La Revolución mexicana, los trabajadores y el artículo 123, en Salazar Ugarte, Pedro, et. al., coord., Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomo 1: Estudios históricos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2017, p.151.

de la seguridad social a “trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

2.2.1. La Ley Federal del Trabajo y la incorporación del riesgo in itinere

En el título noveno de la Ley Federal del trabajo de publicada el 01 de abril de 1970 se agrega el que es conocido como riesgo en trayecto o *in itinere*, estableciéndose que en la definición de accidente de trabajo del artículo 474, quedaban incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.

A partir de este momento ya se toma en cuenta como elemento de protección de los riesgos laborales el domicilio del trabajador, ya que la concepción del accidente o riesgo in itinere parte de una concurrencia de dos elementos fundamentales como lo son el lugar de trabajo y el domicilio de la persona trabajadora, debiendo haber una conexión de ambos a través del trayecto que realizar y/o debe realizar la persona trabajadora para llevar a cabo su actividad laboral.¹³²

De esa manera, siguiendo con la teoría del riesgo, se protegía al trabajador tomando en consideración que las circunstancias particulares que sucedieran en ese trayecto se consideraban parte de las actividades laborales, ya que, sin ese traslado, el trabajador no se encontraría en el centro de trabajo designado para tal efecto, es decir, el trabajo no se realizaría.

2.2.2. Las reformas del 22 de junio de 2018. Los actos delincuenciales como riesgo de trabajo

Ejemplificando el avance en la concepción de los riesgos de trabajo a la actualidad es importante mencionar las reformas el 22 de junio de 2018 se publicó el decreto en el que se modifican diversos ordenamientos, entre otros, de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, con motivo de la entrada en vigor

¹³² Cfr. Carrillo López, Aurelia, Evolución jurisprudencial del accidente in itinere. Comentario de la *Sentencia del TS de 14 de febrero de 2017*, Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Volumen 5, núm. 2, abril-junio de 2017, p. 6.

de la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas.

Respecto de la Ley Federal del Trabajo se destaca de esta reforma el reconocimiento como accidente de trabajo a la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Asimismo, derivado de lo anterior, se establece el derecho de la viuda o viudo, hijos menores de 18 años y mayores con alguna discapacidad, dependientes económicos, entre otros, a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia.

La importancia de lo anterior radica en el reconocimiento de que un riesgo social de tal naturaleza se considere como un riesgo de trabajo y/o relacionado con la actividad laboral del trabajador.

Por cuanto a la reforma en la Ley del Seguro Social se establece que los beneficiarios del trabajador con declaración especial de ausencia conservarán el derecho a recibir la asistencia médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Asimismo, la posibilidad de que los recursos de su cuenta individual sean puestos a disposición de sus beneficiarios.

2.2.3. La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Una mayor atención a los factores de riesgo psicosocial

Con fundamento en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su reglamento, así como el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene la facultad de expedir normas con el propósito de establecer disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que eviten los riesgos que pongan en peligro la vida, integridad física o salud de los trabajadores.

Con base en la presente investigación se señala que el día 23 de octubre de 2018 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, cuyo objetivo es establecer los elementos para identificar,

analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Entre las características principales se incluye un panorama amplio de los factores de riesgo psicosocial siendo aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

De la misma manera se comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.¹³³

Aunado a lo anterior, en la norma también se define la política de prevención de riesgos psicosociales como la declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.¹³⁴

No obstante, si bien con la presente norma se busca la identificación de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, lo cierto es que carece de coacción y tampoco se establece algún beneficio para las empresas que cumplan con la norma referida. Es decir, no modifica propiamente el sistema de protección de riesgos de trabajo como viene establecido en la legislación, solo identificación de probables riesgos.

¹³³ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Art. 4.7.

¹³⁴ Art. 4.9.

2.2.4. El COVID-19 y la adaptación del trabajo a distancia en México

Se destaca para la presente investigación que el trabajo a distancia o teletrabajo, si bien a partir del año 2021 se encuentra regulado en el país, lo cierto es que este esfuerzo legislativo para regular e incorporar dicha figura se debió a la obligada migración que se realizó a esta modalidad como medida para evitar la propagación del COVID-19.

Como se abordará en los siguientes puntos, es posible concretar las regulaciones en el país relacionadas con el derecho a la desconexión digital y el teletrabajo, pues si bien desde el año 2019 se encontraban pendientes de aprobación diversas iniciativas de reforma para regular esa modalidad de trabajo en el país, no hubo un pronunciamiento por parte del legislativo sino hasta la aprobación y publicación de la reforma a la legislación laboral.

2.2.4.1. Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19

Derivado de la situación provocada por la epidemia internacional de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), y en atención a la Jornada Nacional de Sana Distancia, implementada a nivel nacional, en la que se establecen la suspensión de actividades consideradas como no esenciales, con fecha 01 de abril de 2020 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió una Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19.

En este documento se plasmaron diversos principios y recomendaciones para que los servicios que ofrecen los trabajadores pudieran tener lugar fuera del centro de trabajo habitual y se implemente el teletrabajo en la medida de lo posible.

Se destaca la emisión de este instrumento toda vez que fue el primer documento oficial en el que, derivado de la necesidad de realizar actividades laborales fuera de los centros de trabajo para evitar el contagio y propagación del COVID-19, se buscó establecer una base de elementos fundamentales para llevar a cabo el trabajo a distancia. Además, porque en ella se estableció un concepto de

teletrabajo que, para ese entonces, no había sido definido en la legislación del país, al señalar que:

*El teletrabajo es la manera de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación. De manera habitual, este puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede alternarse entre la casa y la oficina.*¹³⁵

Así, es el primer instrumento que recoge la regulación del teletrabajo a pesar de que los principios quedan como indicadores para las personas trabajadoras.

2.2.4.2. Ley Federal del Trabajo. Reforma del 11 de enero de 2021 (regulación del Teletrabajo en México)

Con fecha 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reformó el artículo 311 y se adicionó el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. Es importante señalar que este cambio en la legislación representó una nueva etapa en el derecho del trabajo del país al ser el primer paso fundamental para regular las actividades desarrolladas a distancia mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Además, cabe resaltar que este cambio se vio directamente relacionado por la necesidad de migrar a las actividades digitales a distancia derivado de la pandemia ocasionada por el COVID-19, y el aislamiento social obligatorio para evitar su propagación, momento en el que la sociedad advirtió que este tipo de actividades no se encontraban debidamente reguladas en la legislación del país y, por tanto, se carecía de la protección efectiva que era requerida.

La importancia de la reforma para la presente investigación consiste en la inclusión de obligaciones especiales que deben acatar los patrones en modalidad de teletrabajo, entre las que se encuentran el respetar el derecho a la desconexión

¹³⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*, definición de teletrabajo, consultada en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO_N.pdfhttps://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO_N.pdf, fecha de consulta 22 de diciembre de 2020.

de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral, así como su inscripción al régimen obligatorio de la seguridad social¹³⁶;

Por otra parte, el patrón deberá promover el equilibrio de la relación laboral para que las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo gocen de seguridad social¹³⁷ y que los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo garanticen el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo¹³⁸,

En la inclusión del artículo 330-J se determinó que las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados en modalidad de teletrabajo serán establecidas de manera independiente en una Norma Oficial Mexicana por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, destacando que en ella deberán considerarse los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo

Asimismo, de conformidad con el segundo artículo transitorio del decreto, el Poder Ejecutivo Federal dispone de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del decreto, para publicar la Norma Oficial Mexicana en el que se establezcan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo señaladas en el artículo 330-J, por lo que aún no se ha emitido la regulación correspondiente que contemple los factores y riesgos psicosociales derivados del teletrabajo.

2.3. Antecedentes internacionales de la protección de los riesgos de trabajo y la desconexión digital

Como se aborda en el primer apartado de este capítulo, la evolución y reconocimiento de los riesgos de trabajo a lo largo de la historia ha sido de manera gradual, y lo que hoy es considerado como un riesgo o enfermedad causada por

¹³⁶ Artículo 330-E, fracciones VI y VII.

¹³⁷ Artículo 330-H.

¹³⁸ Artículo 330-I.

alguna actividad laboral, una década atrás era impensable de imaginar si quiera su aparición.

Así bien, es posible deliberar que los riesgos de trabajo aparecen hasta después de la primera revolución industrial; sin embargo, existe evidencia que estos riesgos laborales se comienzan a hacer visibles prácticamente a principios del siglo XVIII. De tal forma que, en este apartado se abordan de manera específica los hechos y normativas que dieron origen al reconocimiento de diversos riesgos laborales, partiendo de las enfermedades físicas derivadas de oficios hasta los riesgos psicosociales generados a partir del uso de las tecnologías de la información y la comunicación a nivel internacional.

Documentos normativos locales tales como el Edicto del Rey Carlos III de España para la protección de los trabajadores de la construcción contra riesgos de trabajo (1778) la Reglamentación de trabajo en fábricas que limita la jornada laboral y fija niveles mínimos para la higiene, la salud y la educación de los trabajadores en Inglaterra (1802), la regulación del trabajo para niños (1841), la Ley de compensación del trabajador en Alemania (1868) la formalización de la salud y seguridad ocupacional (1874) y la aprobación de la primera ley de prevención de riesgos laborales del Estado de Wisconsin (1911); fijaron la base para que a nivel internacional se protegiera a los trabajadores en este aspecto.

Además de lo anterior, existe otro tipo de ordenamiento jurídico que tiene un impacto mayor a nivel internacional, tanto por el organismo que lo emite como por el número de países involucrados en el mismo, o bien, por su trascendencia histórica, consistente en los convenios adoptados por los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Se debe precisar que, si bien es cierto existen más instrumentos internacionales que los que se analizan en puntos posteriores, estos son los documentos que sirven para dar la pauta al reconocimiento de nuevos riesgos de trabajo en la actualidad. Por tal motivo, resulta necesario estudiar el análisis internacional en la protección de los riesgos laborales y, en los últimos años, la protección referente al derecho a la desconexión digital.

2.3.1. Ensayo De Morbis Artificum Diatriba' (1700)

Este documento de trascendencia mundial no es propiamente una norma, sin embargo, es considerado como el texto base para la elaboración de las primeras leyes que dieron protección a los trabajadores en este aspecto.

El texto denominado en español “*Discurso de las enfermedades de los artesanos*” fue publicado por quien es considerado como el padre de la medicina del trabajo: Bernardino Ramazzini, fue el primer escrito que describe de manera específica las enfermedades de los trabajadores, así como la promoción de medidas de protección para los trabajadores. Es posible decir que esta obra es el primer antecedente que dio fundamento a la creación de leyes de accidentes de trabajo.¹³⁹

En el mismo se describen las enfermedades que se derivaban del ejercicio de 52 oficios o profesiones: mineros, doradores, médicos, químicos, alfareros, trabajadores del estaño, trabajadores del vidrio y del espejo, pintores, trabajadores del azufre, herreros, yeseros, farmacéuticos, trabajadores de cloacas, trabajadores de lana, aceiteros, curtidores, queseros, tabaqueros, trabajadores de la morgue o enterradores, comadronas, nodrizas, cerveceros, panaderos, molineros, trabajadores del almidón, cribadores, tasadores de cereales, trabajadores de la piedra, seda, cáñamo y lino; lavanderas, trabajadores de los baños, artesanos que trabajan de pie-sentados, trabajadores de la sal, judíos, corredores, caballistas, cargadores, atletas, trabajadores de precisión, cantores y recitadores, agricultores, pescadores, militares y profesores de letras.

Posterior a la publicación del primer tomo, en 1713 se agrega el denominado “*Supplementum*” en donde se incorporan otras profesiones como: tipógrafos, escribanos y notarios, tejedores, trabajadores de especias y condimentos,

¹³⁹ Cfr. De Morbis Artificum Diatriba' de Bernardo Ramazzini, en: <https://www.smhstar.org/noticias/116/de-morbis-artificum-diatriba>, fecha de consulta: 6 de enero de 2021

trabajadores de aleaciones metálicas, carpinteros, esmeriladores, trabajadores del ladrillo, excavadores, navegantes, cazadores, jaboneros y monjas.¹⁴⁰

Básicamente el texto habla de los peligros que implicaba la realización de ciertas actividades que involucraban el uso de productos químicos, polvos, metales, movimientos repetitivos o bruscos, así como posturas forzadas y otros agentes causantes de enfermedades. Lo cual se logró gracias a las entrevistas a los artesanos, así como de las visitas que Ramazzini realizaba a los lugares de trabajo para observar los procedimientos, instrumentos y sustancias que se utilizaban para cada oficio.

Esta obra es considerada como el primer antecedente escrito sobre la prevención de las normas de trabajo ya que en él se establece además de la descripción de la enfermedad, el examen clínico, y la discusión de la terapia; las propuestas de normas de comportamiento (vida y trabajo) de carácter general, tendiente a sustituir las costumbres peligrosas adoptadas para el ejercicio de cada uno de los oficios.¹⁴¹ Lo que puede traducirse en la actualidad como la tabla de valoraciones de enfermedades profesionales.

2.3.2. Convenio 155 de la OIT sobre la indemnización por accidentes de trabajo

Posterior a las dos primeras revoluciones industriales, y a dos guerras mundiales, el orden laboral se encontraba aún en vías de construcción, puesto que la importancia dada a otras áreas se había hecho inminente. No obstante, con el surgimiento en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo, se comienzan a cimentar los primeros pilares de la protección de los derechos de los trabajadores a través de los instrumentos internacionales que se consideraban de mayor importancia.

¹⁴⁰ Cfr. Ministerio de empleo y seguridad social de España, Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores, traducción comentada de la obra "*De morbis artificum diatraba*" de Bernardino Tamazzini S. XVIII, España, Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, 2017, s/p.

¹⁴¹ Cfr. Araujo, Alvarez Juan Manuel, Salud pública México, Vol 44, No.4, México, 2002, p. 364.

Así pues, en materia de riesgos de trabajo se suscriben cuatro convenios previos al Co.155:

- Co17 Sobre la indemnización por accidentes de trabajo de 1925
- Co18 Sobre indemnización por enfermedades profesionales de 1925
- Co19 Sobre la igualdad de trato (entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidente de trabajo) de 1925
- Co121 Sobre las prestaciones en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Estos convenios anteriores que se encargan de establecer las bases sobre las cuales las legislaciones de cada uno de los países miembros deberían fijar los parámetros de las indemnizaciones, servicios y derechos a los que tienen los trabajadores que sufran algún riesgo de trabajo, así como sus beneficiarios en caso de muerte del mismo.

Ahora bien, el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores tiene sus inicios en la 67° reunión de la Conferencia General de la OIT el 3 de junio de 1981 en Ginebra y como sexta orden del día se propuso adoptar medidas relativas a la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo. Es así como el 22 de junio del mismo año se adopta este convenio.

Su importancia radica en que abarca la protección a todas las personas empleadas en todas las ramas económicas incluida la administración pública.

Además, se consagran los principios de la política nacional en la materia, resaltando que el objetivo principal es prevenir los accidentes y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, que guarden relación con la actividad laboral o relacionada con esta, las personas involucradas en esta relación: empleadores, trabajadores y autoridades.

Así también se determina que la materia de seguridad y salud en el trabajo debe ser objeto de exámenes constantes para identificar los problemas principales y elaborar medios eficaces de resolver las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados. De tal forma que, con este artículo se impone la obligación de revisar

constantemente los nuevos riesgos de trabajo derivados de las novedades al desempeñar un trabajo.

2.3.3. Convenio 161 de la OIT sobre servicios de salud en el trabajo

Cuatro años más tarde el 26 de junio de 1985 se adopta el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, a diferencia del Convenio 155, en este se incorporan elementos tendientes a los servicios de salud en el trabajo, a efectos de que, se establezcan en los lugares de trabajo estrategias que permitan conservar un medio de ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental en relación con el trabajo y la adaptación de las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Esta normativa se aplica para todos los trabajadores de todas las ramas económicas y del sector público. De los puntos focales que se integran en este convenio es la preocupación por la vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y las prácticas que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

En ese mismo tenor, se destaca el fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores y no viceversa, por lo que se puede desprender que a la existencia de diversos cambios en las circunstancias del trabajador el trabajo debe adaptarse siempre y cuando sea para la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Por otra parte, se enfatiza la importancia de la obligación de los empleadores de informar a los trabajadores sobre los riesgos para la salud que entraña cada uno de los trabajos que se desempeñan.

2.3.4. Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la Seguridad e Higiene en el trabajo

En este instrumento internacional, adoptado con fecha quince de junio de dos mil seis, se reconoce la magnitud a escala mundial de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, y la necesidad de proseguir la acción para reducirla.

Como lo indica el contenido del convenio, se busca hacer hincapié en la importancia de promover de forma continua una cultura nacional de prevención en

materia de seguridad y salud. Por tal motivo, todo miembro de la organización que lo haya ratificado deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales.

Estas medidas a llevar a cabo se realizarán en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, por lo que se establece que se deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

Los convenios anteriores abordan la protección en materia de seguridad, salud, accidentes y enfermedades profesionales, y toda vez que la presente investigación se basa en los riesgos laborales, pero además, respecto del derecho a la desconexión digital y a afectación a distintos derechos como el descanso y jornada de trabajo, por lo que los siguientes puntos se relacionan con el derecho de desconexión, la protección al descanso y la regulación del trabajo a distancia.

2.3.5. (OIT) C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)

La importancia de la OIT consiste en ser la única agencia tripartita que une a gobiernos, empleadores y trabajadores de [187 Estados miembros](#) a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.¹⁴²

Aprobado en la tercera reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, llevada a cabo el 25 de octubre de 1921. En dicho convenio se adoptaron diversas proposiciones relativas al descanso semanal en la industria, para lo cual, en su artículo 1 se señalan las diversas actividades que, para efectos del convenio se consideran empresas industriales, entre las cuales se

¹⁴² Cfr. OIT, Acerca de la OIT, consultado en <http://www.ilo.ch/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>, fecha de consulta 10 de enero de 2020.

encuentran las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; la construcción, reconstrucción de edificios, etc.

Es importante señalar que, el convenio se centra al tiempo de descanso que deberá gozar todo empleado en cualquier industria, el cual se dará en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

Este en conjunto con el Convenio C0001 sobre las horas de trabajo (industria), de 1919, en la conferencia convocada en Washington, es de los primeros convenios de la Organización Internacional del Trabajo, destacando que en ambos la importancia del descanso de los trabajadores fue una cuestión principal para regular, a efecto de crear un estándar para salvaguardar ese derecho de los trabajadores.

Aunado a ello, en el propio convenio se establece también que la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, lo cual se ha vuelto un referente internacional para fijar los periodos laborales en distintos países miembros de la organización,

2.3.6. C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo se congregó en Ginebra el 5 junio 1957 por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, con motivo de su cuadragésima reunión. Derivado de dicha reunión, con fecha 26 de junio de ese mismo año, adoptó el convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.

La aplicación de dicho convenio se dirige, entre otras, a las personas, comprendidos los aprendices, empleadas en establecimientos comerciales, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados; establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina.

En dicho convenio se plasmó una regulación básica tendiente a establecer el derecho a gozar de un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días.¹⁴³ Asimismo, este período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.¹⁴⁴

De esta manera el convenio de la Organización Internacional del Trabajo establece las bases para que los trabajadores cuenten este periodo de descanso debiendo ser llevado de manera ininterrumpida.

2.3.7. (OIT) C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)

La Organización Internacional del Trabajo adoptó el 27 de junio de 1979 el presente convenio y que contiene diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera.

Con independencia de que el presente convenio se encuentra dirigido para su aplicación a los conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, así como a los propietarios de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, entre otros, resulta de importancia su análisis para la presente investigación, ya que ahí quedaron establecidas características particulares de los trabajadores;

Sin embargo, un punto que resulta necesario abordar lo son los períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, ya que estos pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad o el organismo

¹⁴³ Artículo 6 del convenio.

¹⁴⁴ *Idem*.

competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.¹⁴⁵

Así también, se establece que durante el descanso diario no deberá obligarse al conductor a permanecer en el vehículo o a proximidad de éste.¹⁴⁶ Lo anterior constituyen elementos en la regulación internacional respecto a los periodos de descanso, pero, también, respecto de la disponibilidad del trabajador y de la libertad para gozar libremente de su tiempo de descanso.

2.3.8. Ley 2016-1088, de 8 de agosto, también conocida como Loi Travail o Loi El Khomri (Francia)

En Francia, la Ley 2016-1088, de 8 de agosto, también conocida como *Loi Travail* o *Loi El Khomri*¹⁴⁷ viene a ser el antecedente normativo internacional que marcó el comienzo para la incorporación y reconocimiento del derecho a la desconexión digital en la legislación de diversos países.

Publicada en el 9 de agosto de 2016 en el Diario Oficial de la República Francesa, y comenzando su vigencia a partir del 1 de enero de 2017, se incorporaron medidas de adaptación del mercado laboral al entorno digital, destacándose el *derecho a la desconexión* del trabajador con respecto a su trabajo, una vez concluida su jornada laboral, con la introducción de un nuevo apartado 7 en el artículo L.2242- 8 del Código de Trabajo francés¹⁴⁸, en el que se estableció:

“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, en su defecto, de los delegados de

¹⁴⁵ Artículo 4, punto 2.

¹⁴⁶

¹⁴⁷ *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

¹⁴⁸ 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, volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020, p. 215.

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.”¹⁴⁹

Reconociendo de esta manera la importancia del respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como de su vida personal y familiar del trabajador.

2.3.9. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (España)

✓ La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, fue el ordenamiento que introdujo a la legislación española el derecho a la desconexión digital, toda vez que vino a sustituir la anterior ley de protección de datos, abarcando el nuevo abanico de derechos digitales ahí señalados, siendo así un parteaguas que marcó el antes y el después de estos derechos en la legislación española.

En específico, el artículo 88 de este ordenamiento dispone los lineamientos del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral que gozarán los trabajadores y los empleados públicos 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.¹⁵⁰

Además, se deberá atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciando 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.¹⁵¹

¹⁴⁹ *Idem.*

¹⁵⁰ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, artículo 88, punto 1.

¹⁵¹ *Cfr.* *Idem*, artículo 88, punto 2.

Como puede observarse, este derecho se establece a manera de pacto entre el patrón y el empleador, a fin de que, derivado de los acuerdos pactados se establezcan las modalidades para el ejercicio de ese derecho, esto es, la política interna sobre este tema y, asimismo, se refiere que la sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas se realizará para evitar el riesgo de fatiga informática. De esta manera ya se comienza a relacionar el ejercicio del derecho a la desconexión como una manera de prevención de los riesgos laborales.

Por su estrecha relación, la implementación de la ley tuvo como efecto que se añadiera el artículo 20 bis, titulado *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*, a la Ley del Estatuto de los Trabajadores,¹⁵² estableciendo 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”

Conforme a lo anterior, se busca proteger los derechos digitales de los trabajadores, así como su derecho de intimidad que restringe la actividad del patrón por medios electrónicos, a través del derecho de desconexión digital.

2.3.10. Decreto de Urgencia N° 127-2020 (Perú)

La pandemia ocasionada por el COVID-19 dio un impulso y aceleración al trabajo legislativo de distintas naciones con el objeto de regular de la menor manera el trabajo a distancia y, a su vez, garantizar los derechos de las personas trabajadoras.

Dentro de estos ordenamientos se destaca el Decreto de Urgencia N° 127-2020, emitido por el presidente de la república de Perú y publicado el 11 de

¹⁵² Pérez Campos, Ana Isabel, *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LII (2019) 101-124 /

noviembre de 2020, en el que se establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, entre las que regula como obligaciones del empleador el respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.¹⁵³

Lo anterior conforme a la disposición modificatoria única que afecta al Decreto de Urgencia N° 026-2020, por el cual se habían establecido diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en Perú.

Este decreto se distingue ya que precisa la regulación del derecho a la desconexión, en especial por cuanto los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, disponiendo que en esos casos el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.¹⁵⁴

2.3.11. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020, de trabajo a distancia (España)

Publicado el 23 de septiembre de 2020 en el Boletín Oficial del Estado, y en vigor a partir del 13 de octubre de 2020, el Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, contiene las disposiciones que deberán respetarse para el trabajo a distancia que se desarrolle de manera regular, considerado este el que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.¹⁵⁵

¹⁵³

Consultado en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1473551/Decreto%20de%20Urgencia%20N%C2%B0127-2020.pdf>, fecha de consulta 04 de enero de 2020.

¹⁵⁴ Idem, artículo

¹⁵⁵ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 1.

Este decreto-ley incorpora el derecho de desconexión digital de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales a la legislación laboral, pues se establece el contenido mínimo obligatorio que deberá contener el acuerdo de trabajo a distancia el horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad, así como los medios de control empresarial de la actividad.¹⁵⁶

Asimismo, la ley dispone diversos derechos de las personas trabajadoras a distancia, de los cuales resaltamos para la presente investigación los siguientes:

- Derecho al horario flexible (Artículo 13). En el que se respetarán los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. Asimismo, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.
- Derecho al registro horario adecuado (artículo 14). El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo), de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia (artículo 16). La ley dispone que se deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Particularmente deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Dicha evaluación únicamente comprenderá a la zona habilitada para la

¹⁵⁶ *Idem*. Artículo 7, incisos c) y h).

prestación de servicios, sin que se extienda al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

- Derecho a la desconexión digital (artículo 18). Señala que las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Por su parte, el deber empresarial de garantizar la desconexión se traduce en una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación de la empresa y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2.3.12. Incorporación del derecho a la desconexión digital en el ámbito empresarial

Si bien actualmente existen diversos ordenamientos legislativos en los que se ha incorporado el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, lo cierto es que, de manera independiente, algunas empresas optaron por implementar políticas internas buscando garantizar el horario de trabajo, el uso de dispositivos electrónicos, así como el derecho de descanso e intimidad de las personas trabajadoras, siendo las más destacadas las siguientes:

a) Volkswagen y el bloqueo de comunicación fuera del horario laboral

La empresa de origen alemán se planteó en el año 2011 implementar un sistema que desconecta sus servidores de comunicación de los teléfonos móviles profesionales de sus empleados, lo cual acontecía en un horario entre las 18:15 horas y las 07:00 horas de la mañana del día siguiente.¹⁵⁷

¹⁵⁷ Pérez Campos, Ana Isabel, *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, op. cit. p.114.

En específico, esta medida se aplicó respecto del correo electrónico de las terminales *Blackberry*, el cual se bloqueaba fuera de las horas laborables. La medida comenzó a implementarse por la empresa *Deutsche Telekom*, proveedor de Volkswagen a petición del fabricante, con la cual se pretendió eliminar la dependencia que muchos empleados ha desarrollado hacia sus terminales y el estrés que ello conlleva.

Lo cierto es que esta política afectaba a casi todos los empleados, con excepción de un pequeño grupo en el que necesitan estar permanentemente localizables, debido a las labores que desempeñan.¹⁵⁸

b) Michelin y el aviso de desconexión fuera del horario

En el año 2016 la empresa francesa Michelin, destacada entre las líderes mundiales en la fabricación y comercialización de llantas, implementó una herramienta para enviar avisos a distancia a aquellos trabajadores que realizaban más de cinco conexiones con la empresa, fuera del horario laboral, con el propósito de advertirles de la necesidad de desconectarse.

Adicionalmente, desaconsejaba y evitaba conexiones de trabajo en horarios de descanso y limitaba las conexiones de los directivos que viajan entre las 9 de la noche y las 7 de la mañana, así como durante todo el fin de semana.¹⁵⁹

Esta medida buscaba la no afectación del tiempo que no es de trabajo y, además, evitar cualquier circunstancia relacionada con la comunicación durante el traslado de los trabajadores.

c) Grupo automotriz Daimler (Mercedes-Benz)

Daimler, a empresa alemana propietaria de varias marcas de automóviles, entre ellas Mercedes-Benz, ofrece a sus empleados acogerse a un sistema de

¹⁵⁸ Cfr. *Volkswagen bloquea el correo de sus Blackberry fuera de horas de trabajo*, 27 diciembre 2011, consultado en <https://www.xatakamovil.com/movil-y-sociedad/volkswagen-bloquea-el-correo-de-sus-blackberry-fuera-de-horas-de-trabajo>, fecha de consulta 17 de enero de 2021.

¹⁵⁹ Cfr. Nuria Reche Tello, *La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad*, IUSLabor 3/2019, p. 40., consultado en <https://www.upf.edu/documents/3885005/228606452/3.+Reche.pdf/da310e08-ebe0-be4a-9373-6860302a375e>, fecha de consulta 02 de diciembre de 2020.

trabajo “*mail on holiday*” por medio del cual, los correos enviados a los trabajadores que se encuentran de vacaciones son automáticamente redirigidos a otros contactos disponibles dentro de la empresa, evitando que lleguen a sus destinatarios en su periodo vacacional.

El fabricante de automóviles implementó un programa innovador en el ámbito laboral que permite a los empleados configurar su software de correo electrónico para que correos electrónicos que recibían en el periodo vacacional fueran eliminados automáticamente.

Asimismo, se implementaba la opción de emitir una respuesta al remitente indicando que la persona está fuera de la oficina y que el correo electrónico enviado procedería a eliminarse. No se dejaba desprotegido al remitente pues al mismo tiempo se le ofrecía la información de contacto de otro empleado para asuntos urgentes.¹⁶⁰ Se considera una forma efectiva de evitar el contacto fuera del horario laboral.

d) Convenio Grupo AXA

El convenio sindical del grupo AXA para el período de 2017 a 2020, puede considerarse como el convenio pionero en España que introdujo elementos de desconexión digital con anterioridad a la promulgación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.¹⁶¹

En su artículo 14.3 el convenio contempló el derecho a la desconexión al establecer que:

“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

¹⁶⁰ Gibson, Megan, *Here's a Radical Way to End Vacation Email Overload*, Time, 15 de agosto de 2014, consultado en <https://time.com/3116424/daimler-vacation-email-out-of-office/>, fecha de consulta 24 de abril de 2020.

¹⁶¹ Chiuffo, Facundo Martin, *The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work*, University of Buenos Aires, Faculty of Law; Argentinian Association of Labour and Social Security Law, June 23 2019, available at <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3422283>.

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”.

De esta manera la empresa reiteraba el derecho de limitación de jornada y concedía el permiso al trabajador para no responder. Sin embargo, no prohibía a la empresa el envío de comunicaciones, por lo que se dejaban abiertas situaciones que podrían anularían este derecho.¹⁶²

e) Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A - CC.OO - STAVLA

Mediante resolución de 22 de marzo de 2017, emitida por la Dirección General de Empleo, se tuvo por registrado y aprobado el convenio colectivo celebrado entre la Compañía Vueling Airlines, SA, la Organización Sindical Comisiones Obreras (CC. OO.) y el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de líneas aéreas (STAVLA).¹⁶³

En su disposición adicional décima se establece el correo electrónico como primera forma de comunicación de la compañía, motivo por lo que a cada trabajador se le asigna un correo corporativo. A su vez, se establece la obligación específica de revisar el correo corporativo, por sus propios medios, un mínimo de una vez cada tres días, quedando excluido de la obligación de revisar el correo durante los periodos de vacaciones, enfermedad, permisos y días libres.¹⁶⁴

f) Convenio colectivo entre IKEA y el sindicato de comercio Fetico

La marca internacional de muebles firmó en el año 2018 un acuerdo con el sindicato de comercio Fetico con la finalidad de que sus trabajadores gocen de

¹⁶² Vallecillo Gámez, María Rosa, *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*, op. cit., p. 227.

¹⁶³ Boletín Oficial del Estado, Documento BOE-A-2017-3729, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-3729

¹⁶⁴ Pérez Campos, Ana Isabel, *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, op. cit. p. 115.

mejores condiciones laborales, los cuales se instauraron a partir del mes de septiembre de ese año.¹⁶⁵

En el artículo 13 del acuerdo se pactó el derecho de desconexión digital por lo que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no responder cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, *Whatsapp*, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor.¹⁶⁶

De esta manera, el acuerdo abarca no solamente el tipo de comunicación por medios o dispositivos que pudiera proporcionar la empresa, sino, además, aquellos en redes o plataformas particulares de los trabajadores.

g) MAPFRE

El 11 de diciembre de 2020, la empresa suscribió con la representación sindical la política del Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras, teniendo como una de las prioridades la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Esta Política conlleva el hecho de que no se enviarán comunicaciones ni se practicarán llamadas fuera del horario laboral, salvo que existan circunstancias excepcionales y estén justificadas. El horario de respeto al tiempo libre será el comprendido de lunes a jueves, desde las 20.00 horas hasta las 8.00 horas y desde el viernes a las 16.00 horas hasta las 8 horas del lunes, así como los festivos cuya desconexión será durante todo el día.¹⁶⁷

Asimismo, para situaciones excepcionales que acontezcan en ese se recomendaba es el uso del teléfono como primera opción de comunicación.¹⁶⁸

¹⁶⁵ Cfr. Valero, Marina, *Ikea, la primera en prohibir que los jefes molesten a los empleados fuera del trabajo*, El confidencial, 15 de junio 2018, consultado en https://www.elconfidencial.com/economia/2018-06-15/ikea-prohibe-que-los-jefes-molesten-a-los-empleados-fuera-del-horario-laboral_1579587/, fecha de consulta 16 de agosto de 2020.

¹⁶⁶ Cfr. Acuerdo colectivo IKEA-Fetico y CCO, consultado en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Acuerdo-horario-ikea.pdf>, fecha de consulta 15 de enero 2020.

¹⁶⁷ *MAPFRE regula la desconexión digital para sus trabajadores*, 11 de diciembre de 2020, consultado en <https://noticias.mapfre.com/mapfre-desconexion-digital/>, fecha de consulta 13 de diciembre de 2020.

¹⁶⁸ Idem.

CAPÍTULO III. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL. COMPARATIVA ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO

SUMARIO. 3.1. España 3.1.1. Características Generales 3.1.2. Marco jurídico relacionado con la desconexión digital y riesgos de trabajo 3.1.2.1. La constitución española «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 3.1.2.2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre Ley del Estatuto de los Trabajadores 3.1.2.3. Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo 3.1.2.4. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3.1.2.5. Ley 10/2021, de trabajo a distancia 3.1.2.6. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales 3.1.2.7. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Ley General de la Seguridad Social 3.1.2.8. Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social española 3.1.2.9. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea 3.1.2.10. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo 3.1.2.11. Iniciativa legislativa 2019/2181 (INL) del Parlamento de la Unión Europea 3.2. México 3.2.1. México 3.2.1. Características generales 3.2.2. Marco jurídico relacionado con la desconexión digital y riesgos de trabajo 3.2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos 1917 3.2.2.2 Ley Federal del Trabajo 3.2.2.3. Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Desconexión digital en el ámbito laboral 3.2.2.4 Ley Seguro Social de 1995. 3.2.2.5 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo 3.2.2.6 Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social 3.2.2.7 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención 3.3. Análisis de resultados y comparativa 3.3.1. Contexto general 3.3.2. Regulación del derecho de desconexión digital 3.3.3. Seguridad social y riesgos de trabajo

En el presente capítulo se analizan los sistemas jurídicos de México y España a través de un estudio comparativo a fin de determinar las diferencias y similitudes

por cuanto a la protección de los derechos de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo vinculados al derecho de desconexión digital.

Si bien es cierto, ambos países presentan diferencias sociales, culturales y políticas sustanciales, también presentan una normativa similar pues las dos naciones devienen de un sistema jurídico romano-germánico, lo cual permite realizar este ejercicio comparativo.

Para ello, se hace uso del método comparativo legal-funcional con el afán de realizar un análisis jurídico en cada país acorde al bloque de constitucionalidad respectivo, es decir, el conformado no solo por la constitución sino normas internacionales también reconocidas por su constitución; para ello, se parte del esbozo de la Constitución Política y, posteriormente, de las leyes y normas en materia laboral y de seguridad social. Se debe puntualizar que, al comparar la legislación es posible advertir tanto los pros, como los contras de las acciones normativas relacionadas con la problemática de la presente investigación, o bien, la falta de estas, y que indudablemente representan un impacto directo en el aspecto laboral y de seguridad social de los trabajadores.

Es importante señalar que, la elección de realizar este análisis con España reside en que es uno de los países que desde antes de iniciada la pandemia del COVID-19, ya se guardaban en el tintero reformas legislativas tendientes a regular el trabajo a distancia o teletrabajo; además, establecer lineamientos en materia del derecho de desconexión digital, y que durante el 2020 se aprobaron estas reformas a su legislación que ponen a este país como uno de los pioneros en la materia.

3.1. España

3.1.1. Características Generales

Si bien en su Constitución no se hace referencia a un nombre oficial específico, *España*, también denominado *Reino de España*, es un país que forma parte de la Unión Europea, organización conformada con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, lo que hace que comparta junto con los demás países integrantes, la misma moneda (euro), el tránsito libre entre países, un mercado único mediante

el cual se establece una cooperación económica y que constituye el mayor bloque comercial del mundo.¹⁶⁹

Su extensión territorial es de las más grandes del continente europeo con 505 370 km², los cuales incluyen su área peninsular, así como el territorio ocupado por las Islas Baleares, el Archipiélago Canario y las ciudades autónomas españolas situadas en el norte de África: Ceuta y Melilla.¹⁷⁰

Su división Político-territorial se conforma por diecisiete comunidades autónomas,¹⁷¹ contando cada una, con sus propios órganos de gobierno e instituciones representativas. Además, España también cuenta con las ciudades Ceuta y Melilla, dos ciudades pequeñas en Marruecos, ubicadas en la península Tingitana al noroeste de África, las cuales también son autónomas.

a) Forma de gobierno

España se encuentra constituido en un Estado social y democrático de derecho. Se gobierna bajo un modelo monárquico parlamentario, es decir, un gobierno basado en un esquema representativo en donde el rey realiza las funciones de jefe de Estado, coexistiendo con los poderes ejecutivo (gobierno), legislativo (Cortes Generales) y judicial (jueces y magistrados).¹⁷²

En efecto, la soberanía nacional corresponde al pueblo español por lo que todos los ciudadanos son titulares del poder público y de él derivan los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.

La Constitución española establece en su artículo 56.1 que el Rey es el Jefe de Estado, además, arbitra y modera el funcionamiento regular de las instituciones, representa al Estado español al nivel más alto en las relaciones internacionales. Por

¹⁶⁹ Espacio *Schengen*.

¹⁷⁰ Cfr. Cámara Oficial Española de Comercio del Ecuador, *Geografía de España*, consultado en <https://www.camaraofespanola.org/geografia-de-espana/>, fecha de consulta 05 de marzo de 2021.

¹⁷¹ Las 17 Comunidades Autónomas del territorio español son: Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, Islas Canarias, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco.

¹⁷² Cfr. Cámara Oficial Española de Comercio del Ecuador, *Marco Político de España*, consultado en <https://www.camaraofespanola.org/marco-politico-de-espana/>, fecha de consulta 05 de marzo de 2021.

otra parte, interviene en importantes actos del Estado como es el nombramiento del Presidente y de los Magistrados del Tribunal Constitucional (artículos 159 y 160), sancionar y promulgar leyes, mando supremo de las Fuerzas Armadas (artículo 62 h), entre otras.¹⁷³

Por su parte, la representación de los ciudadanos se realiza a través de elecciones con un sufragio universal, libre y secreto cada cuatro años. Las Cortes Generales son los representantes de todos los ciudadanos, las cuales se conforman por los Diputados y Senadores. Por eso votar es la principal forma de influir en la política del país, toda vez que juegan un papel central en el sistema político.¹⁷⁴

b) Población

De conformidad con las cifras de población preliminares para la primera mitad del 2020, la población española se situó en un total de 47,351,567 habitantes de los cuales 23,206,752 (49%) son hombres y 24,144,815 mujeres (50.99%).¹⁷⁵

La población activa, de acuerdo con la encuesta de población del Instituto Nacional de Estadística en España, para el cuarto trimestre del 2020, asciende a 23,064,100; la población ocupada 19,344,300 y los que se encuentran en paro 3,719,800.¹⁷⁶

Uno de los datos que es importante destacar es que, de la población ocupada que realiza labores desde casa (teletrabajan) ha aumentado del 4.3% a un 4.8%.¹⁷⁷ Siendo las personas con mayor edad las que más utilizan esta modalidad, en un

¹⁷³ Cfr. Página web oficial del gobierno de España, *Organización del Estado español, Jefatura del Estado*, consultado en https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Instituciones_Estado/JefaturaEstado.html#.YEIp3Gj0ldg, fecha de consulta 05 de febrero de 2021.

¹⁷⁴ Cfr. Idem.

¹⁷⁵ INE Instituto Nacional de Estadística de España, Cifras de Población. Provisionales a 1 de julio de 2020, consultado en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981, fecha de consulta 10 de marzo de 2021.

¹⁷⁶ Instituto Nacional de Estadística, encuesta de población activa (EPA) serie histórica, 4t 2020, consultado en https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm, fecha de consulta 09 de marzo de 2021.

¹⁷⁷ INE, El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID 19, en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE, fecha de consulta 22 de marzo de 2021.

rango de entre 25 y 54 años, mientras que solo el 1.8% son menores de 25 años.

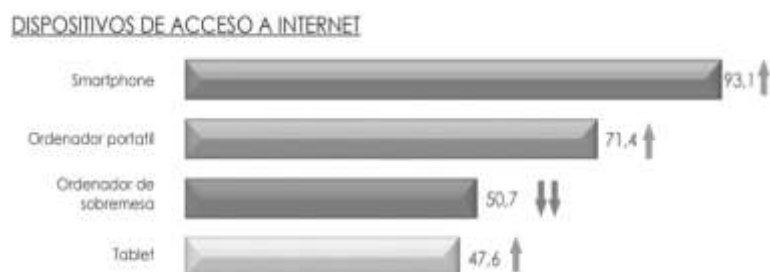
178

c) Uso tecnologías de la información y comunicación en la sociedad española

La Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (AIMC), conformada por un grupo de empresas españolas cuya actividad gira en torno a la comunicación, tanto en su vertiente informativa como comercial¹⁷⁹, llevó a cabo su 23ª edición de la encuesta a usuarios de Internet, denominada *Navegantes en la Red*, recabada de octubre a diciembre del año 2020.

El universo objetivo se centró en usuarios de Internet de 14 años o más que visitan sitios web españoles y arrojó como resultados un aumento en el acceso a internet a través de dispositivos electrónicos como teléfonos móviles, ordenadores portátiles y *tablets*, en contraste con el ordenador de sobremesa o de escritorio, cuyo porcentaje disminuyó. Siendo los dos primeros los principales dispositivos para el acceso a internet.

Gráfica 1. Porcentaje de aumento en dispositivos para acceder a internet



Fuente AIMC¹⁸⁰

Aunado a ello, se puede observar un aumento con relación al año 2019 respecto de la frecuencia de conexión a internet conforme lo indicado por los

¹⁷⁸ *Idem.*

¹⁷⁹ ¿Qué es AIMC?, Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación, consultado en <https://www.aimc.es/aimc/que-es-aimc/>, fecha de consulta 06 de septiembre de 2021.

¹⁸⁰ Encuesta Navegantes en la Red, octubre-diciembre 2020, Encuesta Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (AIMC) a usuarios de Internet, consultado en <https://www.aimc.es/otros-estudios-trabajos/navegantes-la-red/>, fecha de consulta 10 de marzo de 2021.

encuestados, quienes pasaron de 46,3 % a 47,8% en un acceso a internet *casi constantemente*, y de 90.6% a 92.3 % *varias veces al día*.

Asimismo, resulta importante destacar que la encuesta contempló reactivos relacionados con el teletrabajo, arrojando como resultado que el 57.9 % de los encuestados manifestaron tener un trabajo compatible con el teletrabajo. De dicho porcentaje, el 24.9 % indicaron realizar el teletrabajo siempre en casa y el 44.7 % hacer teletrabajo unos días y otros salir de casa.

3.1.2. Marco jurídico relacionado con la desconexión digital y riesgos de trabajo

En la presente investigación resulta importante abordar la normativa del país en la cual se contemple la regulación del derecho a la desconexión digital y su relación directa con la protección de riesgos laborales. Para ello, se analiza la legislación relacionada en el ámbito laboral y de seguridad social, en particular relacionada con la protección de los riesgos de trabajo.

3.1.2.1. La constitución española «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978

En la constitución española de 29 de diciembre de 1978, resulta fundamental, en primer lugar, tomar en consideración que el ámbito laboral se encuentra establecido, tanto como obligación, así como un derecho para la población. En este último punto, todos los españoles cuentan con la libre elección de profesión u oficio, el cual tendrá una remuneración suficiente para cubrir necesidades personales como familiares.¹⁸¹

Por otra parte, establece que la ley regulará un estatuto de los trabajadores, el cual conforma la normativa especial de la actividad laboral, será el denominado Estatuto de los Trabajadores.

No se pasa por alto que el derecho al trabajo se encuentra consagrado como un derecho humano, tal y como ha sido estudiado en la presente investigación, al relacionarse directamente con la dignidad de la persona. En ese sentido, se precisa

¹⁸¹ Constitución española de 29 de diciembre de 1978, artículo 35.

que la Constitución de España dispone en su artículo 10, punto 2, que se realizará una interpretación de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España, con relación a los derechos fundamentales y a las libertades reconocidas en la propia Constitución.

En materia de seguridad social, se contempla que corresponde a los poderes públicos el mantener un régimen de seguridad social para todos los ciudadanos en el que se encuentren garantizados las asistencias y prestaciones sociales suficientes para enfrentar las situaciones de necesidad. Aunado a ello, se establece una política de observancia en la seguridad e higiene en el trabajo, en donde se deberá garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.¹⁸²

En relación con lo anterior, el artículo 18 en sus puntos 1 y 4 garantiza —entre otros— el derecho a la intimidad personal y familiar, así como la base para que la ley limite el uso de la informática (tecnologías) para garantizar precisamente la intimidad personal y familiar.

Como puede observarse, esa política destaca como puntos para hacer especial énfasis a la seguridad en el trabajo, el descanso y su garantía para que sea necesario una regulación respecto a las limitantes de la jornada laboral y el uso de los medios tecnológicos.¹⁸³

Estos puntos son relevantes si se toma en cuenta que el Estado español tiene competencia exclusiva sobre la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas. (Art. 149, 1, 17ª), además de señalar que en la ley se establecerán las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social (Artículo 129. 1.)

¹⁸² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Artículo 40, punto 2.

¹⁸³ Constitución española, artículo 40, 2.

De lo anterior se advierte que, a partir de lo dispuesto en la Constitución española, se desprenden los instrumentos normativos generales y especiales en materia laboral y de seguridad social, los cuales, desde la perspectiva de esta última, contemplan una serie de regulaciones relacionadas con el análisis del derecho de desconexión digital en las relaciones laborales y su relación con el uso de las TIC.

3.1.2.2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre Ley del Estatuto de los Trabajadores

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (correspondiente al publicado en el Boletín Oficial del Estado el 24 de octubre de 2015), establecía disposiciones relativas al trabajo a distancia (artículo 13), relativo al trabajo fuera del domicilio de la empresa o donde eligiera el trabajador; sin embargo, no se establecía el uso de las TIC en dicha modalidad.

Lo anterior resultó en que la ley se volviera un tanto insuficiente hasta su última actualización publicada el 23 de septiembre de 2020, y en donde se modificó radicalmente el artículo tercero, el cual ahora únicamente señala que, para prestar el trabajo a distancia, se realizará en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Además de lo anterior, el actual texto del Estatuto de los Trabajadores contempla en su artículo 20 bis los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión;¹⁸⁴ es decir, se establece una regulación el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores por parte del empleador, a gozar del derecho de desconexión digital, así como a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, todo ello conforme a la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

¹⁸⁴ Añadido por la disposición décimotercera de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 06 de diciembre de 2018.

Si bien se incluye el derecho a la desconexión, propiamente no se define ni se le da mayor relación con el tiempo de trabajo o las circunstancias de su reconocimiento, pues remite a lo señalado en la Ley de Protección de Datos personales.

Respecto de la protección en riesgos laborales, el artículo 4 del estatuto enlista los derechos básicos y los derechos en la relación de trabajo que tienen los trabajadores, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa. Dentro de estos últimos se encuentra el derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

Al respecto, la normativa específica corresponde a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que se analizará más adelante.

3.1.2.3. Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

El presente decreto cobra relevancia respecto de las medidas de control y seguimiento de la jornada del trabajador, y, tal y como lo señala en sus consideraciones iniciales, *la realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo.*¹⁸⁵

Así, esta afectación repercute en el tiempo de trabajo, en la vida personal y familiar, así como en el salario, pero a su vez, también incide en las cotizaciones de seguridad social, al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada.

Ahora bien, este Decreto Ley modificó diversas disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo una obligación a cargo del patrón de garantizar el registro de la jornada del trabajador, la cual deberá incluir el horario concreto de

¹⁸⁵ Consideración V del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>, fecha de consulta 02 de septiembre de 2021.

inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, descansos, sin perjuicio de la flexibilidad de horario existente en el artículo 34 del Estatuto.¹⁸⁶ Con este registro, se obliga a las empresas a tener un control efectivo del número de horas reales que trabajan sus empleados.¹⁸⁷

Además, mediante el artículo 11 del presente decreto, se modificó la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto de 2000, específicamente el apartado 5 del artículo 7, correspondiente a aquellas infracciones en las que puede incurrir el patrón en perjuicio de los derechos de sus trabajadores, quedando de la siguiente forma:

Artículo 7. Infracciones graves

Son infracciones graves:

...

“5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.”¹⁸⁸

Lo anterior dio lugar a una mayor seguridad jurídica tanto para el patrón como para el trabajador, pero también a un mayor control por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¹⁸⁶ Artículo 10.

¹⁸⁷ Cfr. Trujillo Pons, Francisco, *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, 2ª ed., tirant lo blanch, Valencia, 2021, p. 280.

¹⁸⁸ Artículo 7, apartado 5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3.1.2.4. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

Como se abordó en el capítulo anterior de la presente investigación, a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, la legislación española incluyó el derecho a la desconexión digital, es decir, su reconocimiento, marcando una pauta para el aspecto digital en el trabajo y su regulación en la legislación de este tipo de derechos. Señalando al respecto lo siguiente:

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

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.

En concreto, el artículo 88 , transcrito anteriormente, dispone los lineamientos del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral que gozarán los trabajadores y los empleados públicos 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.¹⁸⁹

¹⁸⁹ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, artículo 88, punto 1.

Además, se deberá atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciando 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.¹⁹⁰

Como puede observarse, este derecho se establece a manera de pacto entre el patrón y el trabajador, a fin de que, derivado de los acuerdos pactados, se establezcan las modalidades para el ejercicio de ese derecho, esto es, la política interna sobre este tema y, asimismo, refiere que la sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas se realizará para evitar el riesgo de fatiga informática. De esta manera ya se comienza a relacionar el ejercicio del derecho a la desconexión como una manera de prevención de los riesgos laborales.

Por su estrecha relación, la implementación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales tuvo como efecto que se añadiera el artículo 20 bis, titulado *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*, a la Ley del Estatuto de los Trabajadores,¹⁹¹ estableciendo en este último que:

*Conforme a lo anterior, se busca proteger los derechos digitales de los trabajadores, así como su derecho de intimidad que restringe la actividad del patrón por medios electrónicos, a través del derecho de desconexión digital.*¹⁹²

La redacción del artículo 20 Bis del Estatuto de los Trabajadores viene a conformar una sinergia junto con las disposiciones de la presente Ley, al relacionar los derechos digitales de los trabajadores.

¹⁹⁰ Cfr. Idem, artículo 88, punto 2.

¹⁹¹ Pérez Campos, Ana Isabel, *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, Anuario Jurídico y Económico Escorialense, LII (2019) 101-124 /

¹⁹² Artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>, fecha de consulta 02 de septiembre de 2021.

3.1.2.5. Ley 10/2021, de trabajo a distancia

Si bien España ya había sembrado la semilla normativa para la regulación de la desconexión digital y el teletrabajo a través de las disposiciones vistas anteriormente, no fue sino hasta la publicación del 23 de septiembre de 2020 en el Boletín Oficial del Estado, y su entrada en vigor a partir del 13 de octubre de 2020, del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia que se implementó en la legislación laboral esta modalidad de trabajo.

Cabe mencionar que dicho decreto se emitió de manera emergente en atención a la necesidad de regular las circunstancias ocasionadas por la pandemia del SARS COV2, COVID-19, a fin de garantizar la mayor protección de las personas trabajadoras que realizaban (y realizan) sus actividades a distancia con el uso de tecnologías.

No obstante, a la fecha esta disposición se encuentra derogada a partir del 11 de julio de 2021, pues fue sustituida por la vigente Ley 10/2021, de 9 de julio de 2021, de trabajo a distancia, la cual recogió las disposiciones del Real Decreto-ley 28/2020 señalando la necesidad de proteger las condiciones para el desarrollo de las actividades laborales, así como la salud de los trabajadores, por el uso constante de las tecnologías.

En su exposición de motivos se señala que:

“El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.”

Su aplicación se encuentra dirigida a quienes desarrollen actividades a distancia de manera regular, especificando que el trabajo regular es aquel, que se presta a distancia en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.¹⁹³

¹⁹³ Ley 10/2021, de 9 de julio de 2021, de trabajo a distancia. Artículo 1.

Ahora bien, si este *trabajo a distancia* se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella; si para tal fin esta actividad se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación se le denominará *teletrabajo*.¹⁹⁴

Se establece dentro del contenido mínimo obligatorio que deberá contener el acuerdo de trabajo a distancia el horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad a través de los medios tecnológicos, así como los medios de control empresarial de la actividad.¹⁹⁵ Además, el reconocimiento de gozar con los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo anterior, con relación al contenido mínimo que debe plasmarse en el acuerdo de trabajo a distancia (artículo 7) como el inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo de la actividad, horario de trabajo de la persona trabajadora y, en su caso las reglas de disponibilidad, y que el lugar de trabajo a distancia será elegido por la persona trabajadora, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, según corresponda.

Por cuanto a la desconexión digital se dedica todo el artículo 18 para su regulación, refiriendo el derecho con base en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, estableciendo una limitación de los medios electrónicos durante los periodos de descanso y respeto de la duración máxima de la jornada.

Con relación a ello, se destaca el conocimiento del *derecho al horario flexible* en los términos del acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. Sobre este punto, se señala que la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido,

¹⁹⁴ *Idem*, Artículo 2.

¹⁹⁵ *Idem*. Artículo 7, incisos c) y h).

así como el derecho al registro horario adecuado regulado por el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, la sensibilización del personal sobre el uso de medios electrónicos, los tiempos de descanso y, por ende, de desconexión digital, se encamina a evitar la fatiga informática, como riesgo relacionado por el uso excesivo de dichos instrumentos tecnológicos. Esto es, vincula las acciones de desconexión con el posible desarrollo de este cuadro de salud.

En el tema de riesgos y el derecho a la desconexión digital este decreto destaca en su artículo 16 la necesidad de realizar una evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, la cual resulta acorde a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, pues lo que se pretende es que las personas trabajadoras bajo esta modalidad tengan derecho a una adecuada protección en materia de salud y seguridad en el ámbito laboral.

Así, para la presente investigación es importante resaltar el contenido de esta evaluación, ya que es un elemento que se encuentra directamente vinculado a la consideración de los riesgos del trabajo a distancia, en los que se incluye el uso de las TIC. Señalando que respecto a la evaluación de riesgos se debe considerar lo siguiente:

- a) Tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.
- b) Deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- c) La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

- d) Se establece la obligación de la empresa de obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.
- e) Dependiendo las circunstancias particulares, la obligación de recoger la información se realizará por una persona con competencias en materia preventiva cuando la obtención de dicha información así lo exigiera. En este caso deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. Esta visita será con la autorización del trabajador.

Estos puntos se encaminan a garantizar el derecho a la protección de la salud en atención a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

3.1.2.6. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Esta normativa marcó un cambio significativo para la regulación de los riesgos laborales en España, toda vez que, si bien antes de su entrada en vigor el empresario se encontraba obligado a acatar los reglamentos de seguridad y salud laboral aplicables al caso concreto, con la Ley de prevención de riesgos se implementó la obligación de llevar a cabo una actividad evaluadora y de adopción de medidas frente a cualquier riesgo que pudiera preverse, combatiendo así el índice de siniestralidad laboral.¹⁹⁶

La Ley 31/1995 ha sido el instrumento normativo en España que contiene un catálogo fundamental de garantías y responsabilidades necesarias para determinar el nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, así como establecer de una manera eficaz una política de prevención de los riesgos laborales.

¹⁹⁶ *Luces y sombras de veinte años de normativa en prevención de riesgos laborales*, 02 de octubre de 2015, consultado en https://www.lawyerpress.com/news/2015_10/0210_15_002.html, fecha de consulta 16 de enero de 2020.

Además, como lo señala la exposición de motivos de la propia Ley, su ámbito de aplicación incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

En su artículo 4 se estableció una definición de riesgo laboral, la cual consiste en la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Considerando que los daños derivados del trabajo comprenden las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

No pasa desapercibido que en el contenido de la ley se reconoce el derecho a la protección frente a los riesgos laborales que gozan los trabajadores, el cual debe ser eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se impone el deber al patrón o empresario de garantizárselo en todos los aspectos relacionados a su trabajo.¹⁹⁷

Por otro lado, debe ser motivo de consulta entre el trabajador y el patrón siempre que se adopten medidas correspondientes a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo.¹⁹⁸

Sin embargo, en la exposición de motivos de la propia ley se reconoce como objetivo principal el de la prevención, por lo que la disposición de su contenido puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral, y de esta manera, fomentar una auténtica cultura preventiva de los riesgos.

No obstante, incorpora dentro de sus definiciones la *condición de trabajo*, considerada como cualquier característica de este —trabajo— que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del

¹⁹⁷ Artículo 14, punto 1 y 2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

¹⁹⁸ *Idem*, Artículo 33

trabajador, especificando todas aquellas características relativas a la organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

3.1.2.7. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Ley General de la Seguridad Social

Tocante lo relativo a los riesgos de trabajo, se observa que la Ley General de la Seguridad Social contenida en el Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre contempla los elementos normativos relativos a los riesgos de trabajo, los cuales aborda de manera individual, es decir, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por cuanto, a los primeros, el artículo 156 de la ley en comento establece que se entiende por accidente de trabajo a *toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*.¹⁹⁹

Asimismo, este artículo, en su punto 2, incluye 7 incisos, en el a) dispone que se consideran accidentes de trabajo los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.²⁰⁰ Para la presente investigación se destacan dentro de estas consideraciones las contempladas en los siguientes incisos:

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

(...)

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

Asimismo, la ley establece el concepto de enfermedad profesional, señalando que se entenderá como aquella:

¹⁹⁹ Artículo 156, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Ley General de la Seguridad Social.

²⁰⁰ *Idem*. Art. 156, punto 2, inciso a)

*“... contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.”*²⁰¹

Estas disposiciones conceptualizan los riesgos de trabajo en la legislación de seguridad social. Ahora bien, no debe perderse de vista que España cuenta con diversos regímenes de protección, sin embargo, la presente investigación se centra en el Régimen General de la Seguridad Social,²⁰² al resultar obligatorio su campo de aplicación para la mayoría de los trabajadores, con exclusión de aquellos trabajos señalados en el artículo 137 de la Ley, siendo estos:

- a) Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.*
- b) Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.*
- c) Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.*

Para tal efecto, antes del inicio de sus actividades, los empresarios, como requisito previo e indispensable deben solicitar su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social. Es necesario que hagan constar la entidad gestora o, en su caso, la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, para que sea otorgada la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal a su servicio.²⁰³

En este aspecto cabe señalar que las mutuas —Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS)— son entidades colaboradoras de la Seguridad Social, que funcionan bajo la tutela y

²⁰¹ Artículo 157.

²⁰² Art. 136.

²⁰³ Cfr. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Ley General de la Seguridad Social Art.138

vigilancia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, las cuales tienen como función principal gestionar las llamadas contingencias profesionales y pueden asumir la gestión del subsidio por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.²⁰⁴

Además, pueden fungir o considerarse como sociedades de prevención. Si bien los empresarios aseguran estas contingencias directamente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la mayoría están asociados a alguna de estas mutuas.²⁰⁵

3.1.2.8. Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social española²⁰⁶

Mediante el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, se aprobó el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social en España. Este decreto fue publicado en el Boletín Oficial del Estado de 19 de diciembre de 2006 entrando en vigor el 1 de enero de 2007.

Este cuadro comprende dos listas de enfermedades, la primera, correspondientes al anexo 1, que corresponde a enfermedades profesionales y la otra, siendo el anexo 2, una lista complementaria de enfermedades, cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el cuadro de enfermedades profesionales podría contemplarse en el futuro.

Respecto del primer anexo, se puede observar su división en seis grupos:

- Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros

²⁰⁴ Cfr.. ISTAS, *Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales SS.*, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, consultado en <https://istas.net/salud-laboral/mutuas-de-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-profesionales-ss>, fecha de consulta 19 de marzo de 2021.

²⁰⁵ Idem.

²⁰⁶ Anexo 1, Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social española.

- Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los apartados.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Resulta de importancia este instrumento para la clasificación de enfermedades laborales que se encuentran reconocidas en la legislación española. Destacando que dentro de este listado no se contemplan enfermedades como estrés laboral, *burn out*, u otras de ámbito psico-social.

Si bien el 05 de mayo de 2018 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica este cuadro de enfermedades profesionales, el mismo únicamente correspondió a la adición de un nuevo agente R, polvo de sílice libre, subagente 01, para la enfermedad de cáncer de pulmón.

La normativa anterior corresponde a aquellos ordenamientos que España contiene en su legislación nacional y que, respecto de la presente investigación se relaciona con el derecho al descanso, los tiempos de descanso de los trabajadores, el vínculo del derecho a la desconexión y la protección de la vida privada y familiar. No obstante, resulta necesario que se analice también la legislación supranacional, es decir, aquella que regula y establece pautas para la Comunidad Europea —de la cual España forma parte— en virtud de la legislación que cada país tiene de manera particular.

3.1.2.9. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea

Como se ha mencionado anteriormente, España forma parte de la Unión Europea, por tal motivo no se podía dejar de lado la Carta de Derechos fundamentales, al contener el reconocimiento mínimo de derechos que las personas deben gozar, lo cual no escapa al tema de la presente investigación.

En efecto, la Carta, al ser una reunión de los derechos provenientes de muchas fuentes, tal como es el caso del Convenio Europeo de Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, acuerdos del Consejo de Europa, las Naciones

Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Dicho instrumento dispone en su artículo 3º el derecho de toda persona a su integridad, no solamente en el aspecto físico sino, además, en el psíquico.

Esta dimensión, cabe destacar, plantea una unión inseparable en los ámbitos de la persona, pues el cambio o afectación en uno tiene repercusión en el otro. Además, relacionado a la presente investigación se encuentra el artículo 7, que constituye el respeto de la vida privada y familiar, derecho que debe gozar toda persona, destacando la inclusión de ese respeto tanto a su domicilio como a sus comunicaciones.

De esta manera, el plano espacial que separa el trabajo de la vida personal no solamente se establece de manera material, es decir, distinguiendo el domicilio de la empresa como el domicilio del trabajador, sino también respecto de las comunicaciones de este.

Así, el reconocimiento de estos derechos se conjunta con el aspecto laboral, para ello, el presente instrumento contempla las condiciones de trabajo, las cuales deben tener el carácter de justas y equitativas. Al respecto, el artículo 31, puntos 1 y 2, refieren que todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, así como su seguridad y su dignidad, pero no solamente eso, sino también el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales.²⁰⁷

De la misma forma, se reconoce el derecho a la vida familiar y a la vida profesional como derechos fundamentales²⁰⁸, es decir, una dicotomía de la persona. A pesar de que la Carta establece algunos puntos específicos de protección en un aspecto laboral, relacionado con despidos en casos de maternidad, adopción, nacimiento, lo cierto es que refleja la relación entre el trabajo y la vida personal y familiar.

²⁰⁷ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, consultado en: https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/EU_Carta_Derechos_Fundamentales_Uni%C3%B3n_Europea_2000_ES.pdf, fecha de consulta 05 de mayo de 2021.

²⁰⁸ Idem. Art. 33.

Finalmente, en su artículo 34 se trata la seguridad social y la ayuda social, reconociendo el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales, en donde se garantizará protección en diversos casos, entre los que se encuentran las enfermedades y los accidentes de trabajo, pero sobre todo, se destaca en su punto 2, el derecho de todas las persona que residen y se desplacen legalmente dentro de la Unión a recibir las prestaciones de seguridad social conforme al Derecho comunitario y a las legislaciones nacionales.

Con base en lo anterior, los principales puntos y derechos relacionados con la desconexión digital y los riesgos de trabajo se encuentran contenidos en dicho instrumento internacional de los países miembros de la Unión Europea.

3.1.2.10. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

La directiva de mérito, en vigor desde el 2 de agosto de 2004, establece diversas disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, a fin de mejorar el entorno de trabajo, así como para proteger tanto la salud y la seguridad de los trabajadores de la Comunidad Europea.

Para ello, pone de relieve las consideraciones para este tipo de regulación, refiriendo que determinadas características del trabajo pueden tener efectos perjudiciales para la seguridad y la salud de los trabajadores (inciso 11). En ese sentido, todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados los cuales deben expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de estos, así como los períodos de pausa adecuados, siendo este aspecto de mayor importancia en el presente instrumento (inciso 5).²⁰⁹

De la mano con ello, el artículo 2, inciso 9, contiene la definición de *descanso adecuado*, cuya finalidad es evitar que los trabajadores se produzcan lesiones a sí

²⁰⁹ Consideraciones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, contenidas en los incisos 5) y 11)

mismos, o bien, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo, a causa del cansancio o a los ritmos de trabajo irregulares.²¹⁰

Si bien, en los artículos de la presente directiva se contemplan límites a las horas de trabajo semanales, vacaciones anuales, pausas, se resaltan los artículos 3 y 5 correspondientes al descanso diario y al descanso semanal, respectivamente. Por cuanto al descanso diario debe ser un período mínimo de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas, y por cuanto al descanso semanal, un período mínimo ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario.

De esta forma se observa que el Parlamento y El Consejo dotaron a estos periodos la característica de ser ininterrumpidos y consecutivos, siendo un elemento transcendental para aquellos periodos de no trabajo que deben gozar los trabajadores.

Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

A través de esta directiva el Consejo de las Comunidades Europeas estableció medidas a una mejora en la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Para tal efecto, en el artículo 6 se establecen obligaciones generales de los empresarios, respecto de las medidas a adoptar para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales.

En el mismo artículo se precisa que las medidas deben de adaptarse al cambio de circunstancias y mejoramiento de las situaciones existentes en la empresa. Asimismo, se destaca para la presente investigación el punto 2 del citado artículo, por cuanto, a la aplicación de las medidas, al señalar como uno de los

²¹⁰ Artículo 2, inciso 9) “descanso adecuado: períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.”

principios generales de prevención al de la adaptación del trabajo a la persona, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción.²¹¹

Finalmente, un punto fundamental que relaciona el uso de la tecnología con la prevención de riesgos profesionales y la protección a la salud de los trabajadores, es la obligación de los empresarios de planificar la introducción de nuevas tecnologías y que sean objeto de consultas con los trabajadores y/o sus representantes, por lo que se refiere a las consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores, para el acondicionamiento de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo. Obligación contenida en el artículo punto 3, inciso c) del referido artículo 6.

3.1.2.11. Iniciativa legislativa 2019/2181 (INL) del Parlamento de la Unión Europea

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, al compartir con el Consejo Europeo el poder de adoptar y modificar propuestas legislativas y de aprobar el presupuesto de la Unión Europea,²¹² adoptó un informe de iniciativa legislativa en la Unión Europea en el que se plantea el reconocimiento del derecho de desconexión digital como un derecho fundamental.²¹³

En este reporte se planteó a la Comisión Europea que proponga una ley para garantizar a los trabajadores el derecho a desconectarse fuera del horario laboral, así como el establecimiento de requisitos mínimos para el trabajo a distancia y esclarecer las condiciones laborales y los horarios de trabajo y de descanso.²¹⁴

²¹¹ Artículo 6, punto 2, inciso d) de la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

²¹² Página oficial del Parlamento Europeo, *Bienvenue au Parlement européen*, consultado en: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/fr>, fecha de consulta 11 de junio de 2021.

²¹³ 2019/2181(INL) - *Rapport déposé de la commission, lecture unique*, - 08 de junio de 2020, consultado en <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/printsummary.pdf?id=1642576&l=fr&t=E>, fecha de consulta 16 de junio de 2021.

²¹⁴ Cfr. Página oficial del Parlamento Europeo, *El derecho a la desconexión debería ser un derecho fundamental en la UE*, Noticias, 21 de enero de 2021, consultado en

Dentro de las consideraciones que soportan esta recomendación fue el periodo de trabajo en casa durante la crisis de la COVID-19, y que, si bien se llevó a cabo para reducir las consecuencias de la pandemia, la combinación de largas jornadas de trabajo y mayores exigencias se tradujo en un aumento de los cuadros de ansiedad, depresión y agotamiento y de otros problemas de salud mental y física.²¹⁵

En el informe se mencionan los riesgos asociados con el uso cada vez mayor de herramientas digitales profesionales: aumento de la carga de trabajo, jornadas laborales más largas o impredecibles y una cultura de "siempre activo".²¹⁶ Además de que estos riesgos pueden tener efectos adversos sobre los derechos fundamentales de los trabajadores y las condiciones de trabajo justas, la limitación del tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida personal y laboral, la salud y la seguridad física y mental, en el trabajo y el bienestar.

Si bien esta es una iniciativa dirigida a la Comisión Europea, lo cierto es que a nivel supranacional en la Unión ya se estableció la importancia de regular las nuevas formas de trabajo en la era tecnológica, en específico, las cargas laborales extendidas y el aspecto de conectividad permanente.

3.2. México

Una vez que se han precisado las características generales del país, así como la normativa relacionada al derecho de desconexión digital y los riesgos de trabajo que rige en España, se procederá al análisis correspondiente a México, siendo necesario establecer los aspectos comparativos para alcanzar el objetivo del presente capítulo.

<https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20210114IPR95618/el-derecho-a-la-desconexion-deberia-ser-un-derecho-fundamental-en-la-ue>, fecha de consulta 17 de junio de 2021.

²¹⁵ Cfr. Idem.

²¹⁶ 2019/2181(INL) - 21/01/2021 - *Texte adopté du Parlement, lecture unique*, <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/printsummary.pdf?id=1648076&l=fr&t=E> fecha de consulta 17 de junio de 2021.

3.2.1. Características Generales

El nombre oficial de México es Estados Unidos Mexicanos. El idioma oficial es el español y cuenta con más de 66 lenguas amerindias.

En situación geográfica, abarca una extensión territorial de 1,964,375 km², de los cuales 1,959,248 km² son superficie continental y 5,127 km² son superficie insular. Aunado a estas superficies, se encuentra la Zona Económica Exclusiva de mar territorial, que abarca 3,149,920 km², por lo que la superficie total del país es de 5,114,295 km².²¹⁷

Su división político-territorial se establece en el artículo 43 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se enuncian las entidades integrantes de la Federación, siendo estos los Estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas; así como la Ciudad de México; esta última entidad federativa se constituye como sede de los Poderes de la Unión y capital del país.²¹⁸

a) Forma de gobierno

Régimen Político: La forma de organización política de México es la de una república representativa, democrática, laica y federal, compuesta por Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, y por la Ciudad de México.²¹⁹

En efecto, la soberanía del pueblo mexicano se ejerce con el carácter de representativa, que consiste en que las decisiones de la población se llevan a cabo por representantes electos por las y los ciudadanos, quienes duran en su encargo

²¹⁷ SRE, Secretaría de Relaciones Exteriores, *Datos básicos de México*, consultado en <https://embamex.sre.gob.mx/nigeria/index.php/es/mexico-informacion/datos-basicos>, fecha de consulta 15 de marzo de 2021.

²¹⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 44.

²¹⁹ Idem. Art. 40.

de representación por un tiempo determinado. Asimismo, es democrática porque es a través del voto que se eligen a dichos representantes (únicamente respecto de los poderes Legislativo y Ejecutivo),²²⁰ y también constriñe el derecho de las y los ciudadanos de llegar a tener un cargo de elección popular (ser votados).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el Supremo Poder de la Federación, para su ejercicio, se divide en tres poderes:

- Legislativo. Depositado en un Congreso general, que se divide en dos Cámaras, una de diputados y otra de senadores (Art. 50).
- Ejecutivo. Recae en un solo individuo, que se denomina “Presidente de los Estados Unidos Mexicanos” (Art. 80)
- Judicial. El ejercicio del Poder Judicial de la Federación se deposita en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Plenos Regionales, en Tribunales Colegiados de Circuito, en Tribunales Colegiados de Apelación y en Juzgados de Distrito (Art. 94).

b) Población

Con los datos del Censo de Población y Vivienda 2020, realizado del 2 al 27 de marzo de 2020 por parte del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se estimó que la población total del país para el año 2020, alcanzó la cifra de 126,014,024 personas.²²¹

La misma encuesta, arrojó como resultado que, para el cuarto trimestre del año 2020, la población económicamente activa del país se conformó por 55,880,916 personas. Asimismo, la tasa de informalidad laboral para enero de 2021 fue de un 55.64 % de la población.

²²⁰ Senado de la República, *¿Por qué decimos que México es una República representativa, democrática y federal?*, consultado en https://www.senado.gob.mx/64/politica_ninos/republica#:~:text=%C2%BFPor%20qu%C3%A9%20decimos%20que%20M%C3%A9xico,elegido%20peri%C3%B3dicamente%2C%20es%20el%20presidente., fecha de consulta 11 de marzo de 2021.

²²¹ INEGI, *Censo de Población y Vivienda 2020*, actualización 16 de marzo de 2021, consultado en <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>, fecha de consulta 17 de marzo de 2021.

El contexto por edad indica que, para el segundo trimestre del año 2021, se establecieron tres sectores principales de población ocupada conforme a la edad, siendo el más grande el conformado por personas de 30 a 39 años (12,937,464), seguida de aquellas entre 40 a 49 años (12,491,162) y de 20 a 19 años (11,876,470)²²²

Uso tecnologías de la información y comunicación en la sociedad mexicana

Mediante la estimación para 2020, la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), 2019, por parte del INEGI, determinó que, de la población total del país de seis años o más, los que eran usuarios de internet ascendían a 84.1 millones (72.0%), de los cuales 40.9 millones eran hombres (48.4%) y 43.1 millones mujeres (51.6.%). Además, 81 millones de personas eran usuarios de celular (91.6 %).²²³

Tabla 1. Usuarios de internet por rango de edad.

| 2019 | | |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Edad | Población | Porcentaje |
| 6 a 11 años | 8 077 481 | 10.0 |
| 12 a 17 años | 12 017 510 | 14.9 |
| 18 a 24 años | 12 745 118 | 15.8 |
| 25 a 34 años | 15 481 387 | 19.2 |
| 35 a 44 años | 13 953 731 | 17.3 |
| 45 a 54 años | 10 486 359 | 13.0 |
| 55 años o más | 7 864 573 | 9.8 |

Elaboración personal a partir de datos de INEGI²²⁴

Los hogares que disponían de internet fueron 20 131 852, de los cuales el 99.7 % tenían conexión de banda ancha. Los principales usos que los usuarios le

²²² INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE), actualización de 19 de agosto de 2021, consultado en <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>, fecha de consulta 6 de septiembre de 2021.

²²³ INEGI, Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH_2020.pdf, fecha de consulta 08 de septiembre de 2021.

²²⁴ Idem.

dieron al internet fueron para obtener información, para entretenimiento, para apoyar la educación o en capacitación y acceder a redes sociales.²²⁵

3.2.2. Marco jurídico relacionado con la desconexión digital y riesgos de trabajo

Se analizan los principales instrumentos normativos relacionados con la presente investigación, para ello, resulta importante abordar la normativa laboral y de seguridad social del país; en particular, aquellas disposiciones relacionadas con la regulación del derecho a la desconexión digital y la protección de riesgos laborales.

3.2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene en su Título Sexto las disposiciones relativas a la regulación del trabajo y la previsión social. Al respecto el artículo 123 señala que *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*²²⁶

Posteriormente, el 10 de junio de 2011 marcó un antes y un después en la normativa constitucional al publicarse en el Diario Oficial de la Federación, una reforma integral a la constitución establecida a través del artículo 1º constitucional, consistente en la obligación de las autoridades para que salvaguarden los derechos humanos.²²⁷

A partir de ese momento quedó establecido que:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley

²²⁵ Idem.

²²⁶ Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

²²⁷ CNDH, *Derecho humano a la seguridad social*, 2017, p.12, consultado en https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH_Seguridad_social.pdf, fecha de consulta 13 de marzo de 2021.

Con relación a los riesgos de trabajo, es el propio artículo 123 en su apartado A, fracción XIV que se establece la responsabilidad por parte de los empresarios respecto de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

En consecuencia, los patronos deberán pagar una indemnización correspondiente si estas contingencias provocan a su vez la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para que el trabajador puede llevar a cabo sus actividades laborales. Esto, con base en la determinación que las leyes correspondientes en la materia estipulen.

Además, la fracción XXIX del propio artículo consagra la seguridad social, pero, además, la constituye con el carácter de utilidad pública, es decir, correspondiente al interés colectivo de la sociedad. Se mencionan los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes.²²⁸

Lo mismo sucede con la fracción XI del apartado B del propio artículo, correspondiente a las relaciones laborales entre el Estado, a través de los poderes de la Unión y sus trabajadores, en donde se establecen las bases mínimas de la seguridad social y cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

3.2.2.2. Ley Federal del Trabajo

Para efectos de la presente investigación resulta necesario determinar e identificar la regulación en la ley respecto de las actividades que realizan los

²²⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, fracción XXIX: Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

trabajadores a través del uso de las TIC, que están relacionadas de alguna manera con el ámbito laboral.

Esta Ley había permanecido prácticamente intacta desde su publicación en abril del año 1970, sin embargo, es necesario indicar que el de 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reformó el artículo 311 y añadió el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. Fue hasta ese momento que en la legislación nacional se incluyó una regulación de esta modalidad, bajo la cual no se requiere la presencia física de la persona trabajadora y, sus servicios, así como que el contacto con el empleador, se realizan a través de las tecnologías de la comunicación.

Cabe destacar que las disposiciones que contempla el decreto se limitan a las relaciones laborales que se desarrollen más de cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. Asimismo, que no será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.²²⁹

Por otra parte, es hasta este momento que se incorpora el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en la legislación mexicana en materia del trabajo, a través de lo establecido en la fracción VI, del artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo, que indica:

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

(...)

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

Además, si bien en la ley también se incluye como una obligación especial de los patrones para esta modalidad laboral, inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social,²³⁰ quedó

²²⁹ Así lo señala el artículo 330-A.

²³⁰ Ley Federal del Trabajo, Artículo 330-E, fracción VII.

establecido en el artículo 330-J que las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos bajo esta modalidad se contendrán en una Norma Oficial Mexicana considerando los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que afecten a las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.²³¹

Dicha norma, sigue pendiente de emitirse por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, si bien se establece en la fracción VI del artículo 330-E el respeto al derecho a la desconexión, el ordenamiento no precisa pormenorizadamente en qué consiste el mismo.

Ahora bien, en lo que respecta a la regulación de riesgos de trabajo, la Ley Federal del Trabajo los regula bajo el Título noveno de dicho ordenamiento. Disposiciones que son aplicables a todas las relaciones de trabajo, inclusive las especiales, únicamente con excepción de los talleres familiares, al no serles aplicables las disposiciones de la Ley, solamente las relacionadas a seguridad e higiene.²³²

De esta manera, la ley establece los conceptos de riesgos de trabajo, accidente de trabajo y enfermedad de trabajo, en los siguientes artículos:

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste

...

Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el

²³¹ Texto original: Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

²³² Art. 472.

*trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.*²³³

Sobre estos conceptos se desarrollan diversos supuestos y circunstancias en la Ley Federal del Trabajo, relacionados con los riesgos de trabajo, la manera en que se relaciona en el ámbito laboral y el espacio en que acontecen.

Además, la ley contiene dos elementos que forman parte en materia de prevención y determinación de riesgos de trabajo y que se señalan a continuación:

a) Reglamento interior del trabajo

De manera adicional a lo expuesto, cabe resaltar que en la ley se establece la figura del reglamento interior del trabajo, definiéndolo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.²³⁴

A su vez el artículo 423 dispone que este reglamento deberá contener las normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.

Es decir, el reglamento interior es un elemento de prevención de riesgos laborales que debe acatarse por ambas partes en la relación de trabajo: patrón y trabajador.

b) Tabla de enfermedades de trabajo

En el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo se contempla el listado que forma parte de la tabla de enfermedades laborales, la cual contiene 161 enfermedades reconocidas en la legislación.

No obstante, no se advierte que dentro del listado se incluyan enfermedades de tipo psico-social, como las correspondientes al estrés laboral, así como al *burn out* o síndrome del quemado.

²³³ Artículos 473, 474 y 475 de la Ley Federal del Trabajo.

²³⁴ Artículo 422.

De esta manera las enfermedades son enunciativas limitándose a las ahí señaladas con los supuestos y a las profesiones a las cuales se refiere como enfermedad.

3.2.2.3. Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Desconexión digital en el ámbito laboral

En el punto anterior se advierte que la Ley Federal del Trabajo incorporó en su texto el derecho a la desconexión digital, a pesar de que no se establecen en la definición medidas, o alcances de protección a ese derecho.

Lo cierto es que la reforma vigente únicamente concreta el derecho a la desconexión digital para aquellas personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo, por lo que se excluye al resto de trabajadores el reconocimiento de este derecho. No obstante, a pesar de que aún no concluye el proceso de reforma a la ley, con fecha 29 de abril de 2021 el Senado de la República aprobó la iniciativa de reforma para adicionar un nuevo artículo a la Ley Federal del Trabajo bajo el numeral 68 bis²³⁵, mediante el cual se pretende incorporar este derecho a las personas trabajadoras.

Al respecto, esta iniciativa se refiere al derecho a la desconexión como el respeto a los tiempos de: descanso; permisos y vacaciones, así como del respeto a su intimidad personal y familiar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido. La regulación del derecho se concentra en la negociación colectiva o, en su caso, a lo acordado entre el patrón y los representantes de las y los trabajadores.²³⁶

²³⁵ México (Gaceta del Senado) (2021): Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en sentido positivo sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Desconexión digital en el ámbito laboral. Recuperado de: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2021-04-29-2/assets/documentos/Dict_Com_Trabajo_LFT_Desconexion_Digital.pdf [Consulta a 4 de mayo de 2021].

²³⁶ Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Desconexión digital en el ámbito laboral, consultada en https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2021-04-06-1/assets/documentos/Dict_Com_Trabajo_LFT_Desconexion_Digital.pdf, fecha de consulta 01 de septiembre de 2021.

Además, se establece que, en conjunto el patrón y los representantes de los trabajadores, deberán elaborar una política interna dirigida a los trabajadores — incluidos aquellos que ocupen puestos de dirección— en que se definan las modalidades para ejercicio del derecho a la desconexión, las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, con la finalidad de evitar el riesgo de fatiga u otros problemas de salud.

3.2.2.4. Ley Seguro Social de 1995

Para hablar de la atención en salud y protección social, es necesario abordar el estudio de la legislación correspondiente al seguro social, y que corresponde a la principal normatividad en el país en materia de seguridad social.

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, esta ley corresponde a uno de los principales ordenamientos que regulan la seguridad social en el país, señalando en la misma que el Seguro Social es un servicio público de carácter nacional que es el instrumento básico de la seguridad social sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos (artículo 4). Luego entonces, se encarga de lograr la finalidad de la propia seguridad social, la cual consiste en:

“...garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

El artículo 6 de la Ley del Seguro Social establece los dos tipos de regímenes que comprende el Seguro Social, siendo estos el régimen obligatorio, y el régimen voluntario. En el primero de ellos se comprende el seguro de riesgos de trabajo.²³⁷

De esta manera, a través de la inscripción/incorporación a este régimen, el seguro social cubre las contingencias y proporciona servicios en específico, mediante prestaciones en especie y en dinero.

²³⁷ Art. 11, fracción I.

La Ley dispone lo que debe entenderse por riesgos de trabajo, es decir, accidentes y enfermedades de trabajo:

Artículo 41. *Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.*

Artículo 42. *Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.*

Artículo 43. *Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo*

Esto, además, se encuentra establecido convencionalmente a través de la Organización Internacional del Trabajo en su norma mínima sobre seguridad social, la cual refiere que los miembros parte deberán garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional;²³⁸ disposición que resulta vigente para el Estado mexicano desde el 12 de octubre de 1961.

De esta manera, las prestaciones por riesgos de trabajo se aplican en razón a las consecuencias que estos generan, siendo una de las principales, la incapacidad laboral, entendiéndose esta como la falta de facultades o aptitudes para desarrollar la actividad laboral.²³⁹

²³⁸ Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), de 1952 (núm. 102), artículo 31, consultado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247, fecha de consulta: 15 de abril de 2020.

²³⁹ Cfr. Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La seguridad social en México*, op. cit., p. 207.

Así, cada una de las incapacidades (temporal, permanente parcial, permanente total y la muerte) otorgan prestaciones correspondientes y se establecen requisitos en la ley para obtenerlas.

Estas prestaciones se dividen en dos tipos, en especie y en dinero. Principalmente las prestaciones en especie consisten en atención médica, quirúrgica, farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación. Por su parte, las prestaciones económicas corresponden a transferencias en dinero, o bien, pensiones que incluyen la contraprestación como indemnización de la afectación sufrida por el trabajador.

En caso de muerte del trabajador, los beneficiarios tienen derecho a un subsidio para gastos de funeral, pensiones por viudez, orfandad y asignaciones familiares.

Finalmente, cabe hacer mención que estas prestaciones pueden ser improcedentes en determinados casos, , siendo el artículo 46 de la Ley del Seguro Social la que establece las causas para ello.

Artículo 46. *No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:*

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;*
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;*
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;*
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y*
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.*

Estos supuestos establecen las causas por las cuales, a pesar de ser un accidente el que sufra el trabajador, no se considerarán como riesgo de trabajo, siendo excluyentes de responsabilidad para la parte patronal.

Por ello, cabe destacar tales puntos para el efecto de advertir los riesgos y situaciones contempladas en la ley con los que se van cubriendo las contingencias y riesgos sociales que sufre la sociedad en este ámbito laboral.

3.2.2.5 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este instrumento es de orden público e interés social, así como de observancia general en todo el territorio nacional. En su artículo segundo señala que su objeto es establecer las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que deberán observarse en los centros de trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir riesgos, y, de esta manera, garantizar el entorno de los trabajadores en que se asegure su vida y salud.

En el artículo 3º se contiene una pluralidad de conceptos aplicables para el reglamento, en donde se encuentran los correspondientes a *accidente de trabajo* y *enfermedad del trabajo*,²⁴⁰ las cuales encuentran identidad con lo señalado en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, para la presente investigación, se destacan las definiciones que establece el reglamento respecto de los factores de riesgo ergonómico y de riesgo psicosocial:

XVI. Factores de Riesgo Ergonómico: Aquéllos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, Accidentes y Enfermedades de Trabajo, derivado del diseño de las instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas o puesto de trabajo;

XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado;

²⁴⁰ Artículo 3, fracciones I y X, respectivamente.

Por cuanto a los riesgos señalados se resalta que estos factores derivan de un diseño de instalaciones, maquinaria, equipo, etc.; aunque también lo relaciona con el diseño de las funciones del puesto de trabajo. Por cuanto a los primeros factores se habla de un esfuerzo físico y en lo que respecta a los segundos, se relaciona con los trastornos de ansiedad, ciclo de sueño y estrés.

Asimismo, el reglamento señala la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para actualizar las tablas de Enfermedades de Trabajo contenidas en el art. 513 de la Ley Federal del Trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los Riesgos de trabajo.²⁴¹

Las enfermedades de trabajo se encontrarán clasificadas en grupos según lo establece el artículo 72 del reglamento, entre los cuales se destacan la presente investigación: las enfermedades del sistema circulatorio, de la sangre y órganos hematopoyéticos (fracción III); trastornos mentales (fracción IV); enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo (fracción VIII); enfermedades del ojo y del oído (fracción X).

Además, dicha tabla deberá contener, entre otros:

- I. Los datos de identificación de la enfermedad: su nombre y código, con base en la clasificación internacional de enfermedades vigente;*
- II. Los agentes físicos, químicos o biológicos o aquellos Factores de Riesgo Ergonómico o Psicosocial que se relacionan con el trabajo y pueden causar la enfermedad;*
- III. Las actividades económicas y puestos de trabajo expuestos a los agentes o Factores mencionados;*
- IV. Los principales síntomas y signos para establecer el diagnóstico clínico de la enfermedad;*
- V. Los estudios necesarios para sustentar el diagnóstico clínico;*
- VI. Las características de la exposición laboral;*

²⁴¹ Artículo 71. Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 513 de la Ley, la Secretaría, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de Enfermedades de Trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los Riesgos de trabajo.

VII. Los criterios para establecer la relación causal de la enfermedad, y

VIII. La propuesta de valuación para cada una de las alteraciones, a partir de los estudios que sustentan el diagnóstico clínico.²⁴²

De esta manera, los factores ergonómicos y psicosociales causantes se deben relacionar con las características laborales y su relación causal con la enfermedad que corresponda.

Finalmente, cabe señalar que en capítulo segundo se establece la obligación de avisar a la Secretaría del Trabajo, de manera electrónica, respecto de los accidentes y enfermedades de trabajo, tanto por parte de los patrones como por las instituciones públicas de seguridad social

3.2.2.6 Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social

Conforme a la normativa analizada correspondiente a la última reforma a la Ley Federal del Trabajo y la Iniciativa de reforma para incluir el artículo que establece las bases laborales del derecho a la desconexión digital y de seguridad social en materia de riesgos de trabajo, se destacan en el presente reglamento algunos puntos relacionados con la calificación de este tipo de riesgos, para los cuales el asegurado (trabajador) se encuentra obligado a realizarse los reconocimientos o exámenes médicos que ordene el Instituto y a los tratamientos que se le prescriban, salvo causa justificada (Artículo 18).

En su artículo 22 el reglamento se pueden observar dos situaciones: cuando el trabajador sufra un accidente en su centro laboral, encontrándose el patrón obligado a dar aviso —por escrito— al Instituto en un plazo no mayor de veinticuatro horas; a proporcionar la información que le solicite el Instituto y permitir las investigaciones que sean necesarias en el centro o área de labores.

El segundo, cuando el accidente le ocurra al trabajador fuera de su centro laboral, para lo cual el aviso al instituto y al patrón se realizará por el propio

²⁴² Artículo 73.

trabajador o por sus familiares o las personas encargadas de representarlo sobre el probable riesgo de trabajo que haya sufrido.

No se pasa por alto que es el personal médico adscrito a los servicios institucionales de Salud en el Trabajo quienes realizan la calificación de los riesgos de trabajo, así como la emisión de dictámenes de incapacidad permanente o de defunción por riesgo de trabajo, según corresponda. (Artículo 25).

Finalmente, respecto a las enfermedades de trabajo, se establece en el artículo 27 que, cuando el asegurado sea quien solicite la calificación de una probable enfermedad de trabajo o el Instituto la detecte, serán los servicios de Salud en el trabajo quienes investigarán en el medio ambiente laboral del trabajador, así como las causas de la probable enfermedad de trabajo, para apoyar la calificación.

3.2.2.7 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención

De aplicación en todo el territorio nacional, el día 23 de octubre de 2018 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial NOM-035-STPS-2018 se encuentra dirigida a todos los *centros de trabajo*, los cuales se dividen en tres categorías y les resultan aplicables distintos numerales contenidos en la propia norma, dependiendo el número de trabajadores que laboren ahí. De tal manera que esta división corresponde a aquellos centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores, aquellos de 16 a 50 y, finalmente, en donde laboren más de 50 trabajadores.²⁴³

Cabe precisar que esta disposición contempla en su artículo 4 una serie de definiciones a observar, dentro de los que se destaca la contenida en el punto 4.4, correspondiente al *centro de trabajo*, al establecer que este es:

El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o

²⁴³ NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Art. 2, incisos a), b) y c).

prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

En ese sentido, en un primer aspecto se puede distinguir que la norma, al definir el centro de trabajo conforme a lo anterior, está determinándolo como un lugar o espacio específico en el que laboran los trabajadores, ya que en el glosario que establece la ley, si bien se contempla la definición de trabajador, lo cierto es que no se señala el concepto de patrón, no obstante, de que en el contenido de la norma sí haga referencias a esta figura.

Por tal motivo, las disposiciones de esta norma apuntan a las circunstancias que deben regularse en ese espacio o espacios específicos, correspondientes a los centros de trabajo.

Otro punto para tener en cuenta son los *factores de riesgo psicosocial*, la norma los abarca de manera amplia en el artículo 4, punto 4.7, señalando que son:

...

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Aunado a ello, se comprenden en este ámbito a las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación

*trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.*²⁴⁴

Para la presente investigación, relacionada con el derecho de desconexión digital, se destacan aquellos factores consistentes en los trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave, las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley, y la interferencia del trabajo en la relación trabajo-familia.

Esta identificación de factores tiene como finalidad que se establezcan y atiendan los principios para prevenirlos, lo cual le corresponde al patrón. Para tal efecto se deberá establecer la política a que se refiere el artículo 4, punto 4.9 de la norma, que se refiere a los compromisos que permitan promocionar un entorno organizacional favorable.

Asimismo, dentro de estas obligaciones para vigilar los riesgos practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas los patrones deben de a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial.²⁴⁵

De esta manera este ordenamiento permite observar que se identifican esta clase de riesgos psicosociales; sin embargo, como ya se ha señalado, esto abarca únicamente situaciones generadas en los centros de trabajo, por lo que deja fuera situaciones actuales y relacionadas a la presente investigación, como lo es la actividad realizada mediante el trabajo a distancia, el *homme office* y aquellos supuestos en los que el trabajador se pone en disponibilidad tecnológica

Cabe señalar que la norma oficial viene a ser un elemento de carácter precautorio para identificar situaciones de riesgo psicosocial, pero ello no modifica propiamente el sistema de protección de riesgos de trabajo como viene establecido en la legislación, es decir, solo se refiere a la identificación de probables riesgos.

3.3. Análisis de resultados y comparación

²⁴⁴ *Idem*, Artículo 4, punto 4.7.

²⁴⁵ *Idem*. Artículo 5º, punto 5.6.

Una vez expuestas las características de ambos países se analizarán los elementos que constituyen las similitudes y diferencias en el contexto general como en la legislación aplicable al derecho de desconexión digital, así como en materia de seguridad social con la protección de riesgos de trabajo.

3.3.1. Contexto general

Tomando en consideración las características de ambos países es posible advertir que la población mexicana representa casi el triple que el de la española. No obstante, la situación laboral refleja que México cuenta con un menor índice de personas activas y cuenta con un alto porcentaje de informalidad laboral, a diferencia de España en donde el índice de personas ocupadas es menor comparado a la población activa.

En los segmentos por edad de las personas que trabajan hay un grado de correspondencia en las personas que se encuentran ocupadas en ambos países (edades de los 25 a los 50 aproximadamente).

Con relación a la presente investigación se advierte que ambos países comparten un porcentaje similar de personas que utilizan internet, es decir, tienen acceso a este servicio, así como la posibilidad de hacer uso de este a través de un teléfono celular, lo cual permite equiparar situaciones en el uso de tecnologías en el trabajo, las posibles repercusiones de estas por una ausencia o indebida regulación.

En el sector laboral se advierte que más de la mitad de la población española puede hacer compatibles sus actividades laborales con el teletrabajo, lo que significa que el uso de tecnologías en el ámbito laboral es algo cotidiano, pero más aún, que se pueden realizar actividades de teletrabajo con las herramientas digitales al alcance de la población, tal como lo es el smartphone.

Esta situación no dista mucho de la realidad mexicana, ya que, como se advirtió en los datos recopilados por el INEGI, para 2020 aumentó el número de usuarios de internet y, sobre los mismos se emplean para comunicarse y buscar información primordialmente,

3.3.2. Regulación del derecho de desconexión digital

Por lo que corresponde a la legislación relativa a la regulación del derecho de desconexión digital y riesgos laborales, se observan las siguientes similitudes y diferencias:

Ambos países integran en su constitución el reconocimiento del derecho del trabajo como un derecho humano, en ese sentido hay concordancia respecto a que el mismo debe apoyarse bajo la premisa fundamental de la dignidad, es decir, un trabajo digno. Se señala la debida regulación de las condiciones laborales, con relación a la observancia de políticas de seguridad e higiene en el trabajo, estableciendo la limitación correspondiente a la jornada de trabajo.

De la misma manera se observa que la seguridad social se encuentra integrada en ambas cartas magnas; legislación que le compete a la administración pública garantizar el derecho a la seguridad social. En el caso de México a la Federación.

Posteriormente tenemos las leyes generales en el ámbito laboral de ambos países, el estatuto de los trabajadores en España y la Ley Federal del Trabajo por parte de México.

Para la presente investigación se pueden apreciar algunas concordancias entre ambos países respecto a la protección del derecho de desconexión digital, lo cual se ha realizado vía regulación del teletrabajo, y si bien, tanto en España como en México se encontraba contemplado en la normativa la modalidad de trabajo a domicilio —sin el uso de las tecnologías de la información y comunicación— lo cierto es que el país europeo ya contaba con instrumentos que reconocían esa unión que no puede negarse en la actualidad: el trabajo y la tecnología.

Por ello, si bien la situación de pandemia generada por el COVID-19 aceleró la incorporación en el marco jurídico de la modalidad de trabajo, se destaca que España, previo a la reforma en materia de teletrabajo ya había avanzado con el reconocimiento del derecho a la desconexión digital de los trabajadores al

incorporarlo en su Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Esta circunstancia es una de las diferencias primordiales en el comienzo y desarrollo en la regulación de este derecho entre ambos países. Este ordenamiento constituyó un avance específico en España al poner en la mesa los derechos digitales de los trabajadores; su repercusión en el ámbito laboral y su impacto en los derechos a la intimidad, descanso y jornada. Inclusive, al contener determinados supuestos que se encuentran íntimamente relacionados.

Luego entonces, esta Ley Orgánica, en conjunto con la regulación especial para la modalidad de trabajo a distancia, incrementa notablemente la protección y los derechos de las personas que realizan trabajo a distancia, situando a España —junto con Francia—, como uno de los países con la regulación legal del trabajo a distancia y del teletrabajo más proteccionista y completa de Europa.²⁴⁶

Lo podemos advertir con las disposiciones contenidas, primero, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, y posteriormente, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, mediante las cuales se determina que la regulación del Estatuto de los Trabajadores es insuficiente para aplicarse a las circunstancias particulares de la modalidad de trabajo a distancia, destacando preponderantemente el uso de las tecnologías de la información y comunicación (teletrabajo).

Así, la ley en comento incluye como figura reguladora de esta modalidad el acuerdo colectivo que debe contener, entre otros, el horario y reglas de disponibilidad, no dejándolo solamente en si es periodo de jornada o no.

De manera concreta se destacan los ordenamientos supranacionales correspondientes a la Unión Europea, en donde, en primer término, se encuentra una relación directa entre el derecho fundamental de la salud, con relación al de la

²⁴⁶ Cfr, *UGT exige una vigilancia más exhaustiva del cumplimiento de la ley de teletrabajo*, 25 mayo 2021, consultado en <https://www.ugt.es/ugt-exige-una-vigilancia-mas-exhaustiva-del-cumplimiento-de-la-ley-de-teletrabajo>, fecha de consulta 07 de junio de 2021.

vida familiar y personal, pues se pone en un lugar preponderante la protección de la persona en el aspecto físico y psíquico.

Para la presente investigación, se parte de este reconocimiento fundamental del derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima en la que deba prestar o desarrollar determinado trabajo, así como gozar de períodos de descanso diarios y semanales.

Luego, en este punto la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, viene a añadir una medida para que el trabajador tenga períodos de descanso adecuados, consistente en que estos se encuentren debidamente asentados en unidades de tiempo (días, horas o fracciones, etc.) junto con los períodos de pausa adecuados, pues de no ser así es posible tener efectos perjudiciales para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Asimismo, la importancia de hacer énfasis en lo que se considera como descanso adecuado, cuya directiva atribuye la finalidad de evitar que los trabajadores se produzcan lesiones a sí mismos. En primera instancia se pone de referencia la vida del trabajador, pero, además, a la de sus compañeros o a terceros. Pero fundamentalmente la relevancia para la presente investigación se encuentra en los efectos perjudiciales para la salud del trabajador a causa del cansancio o a los ritmos de trabajo irregulares y demás factores relacionados con la ordenación del tiempo de trabajo.

Es posible observar este aspecto mediante la Iniciativa legislativa 2019/2181 (INL) del Parlamento de la Unión Europea, pues el hecho de dar un tratamiento general al derecho de desconexión como un derecho fundamental, deviene en una transformación que resuena en diversos campos de acción, entre los que se encuentra la prevención, sanción y atención frente a los riesgos profesionales al no respetarse ese tiempo de descanso y prolongar la actividad laboral.

En el caso de México se puede apreciar que la reforma a la Ley Federal de Trabajo de 11 de enero de 2021, respecto del teletrabajo, incorporó el derecho a la

desconexión digital de los trabajadores, pero limitado a una mención en la que se contiene una obligación de garantizar ese derecho. No obstante, no se establece concepto alguno, limitantes, aplicabilidad, etc.

Si bien la reforma mexicana se emitió con posterioridad a la ley española (aproximadamente 5 meses) lo cierto es que estos avances legislativos se concretaron en regular el teletrabajo por ser una modalidad de trabajo que creció a pasos agigantados por el COVID-19, sin embargo, confrontando la regulación de España con México es posible advertir que, la primera, regula el teletrabajo y, de manera incluyente, garantiza el derecho a la desconexión a los teletrabajadores pero no limita ese derecho a aquellos.

En efecto, al estar contenido el derecho de desconexión digital en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el propio ordenamiento no hace limitativo ese derecho a los teletrabajadores. Por el contrario, en México sí se plantea como un derecho exclusivo a estos trabajadores, como lo señala el artículo 330-E, fracción VI: “

En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes

...

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

Inclusive, al no establecerse un concepto o desarrollo de este derecho en la legislación, su aplicación se ve limitada a señalarlo únicamente *al término de la jornada laboral*, aunque en esta situación nos encontraríamos ante la necesidad de realizar una interpretación más extensa de la norma.

Además, teniendo en cuenta esta distinción en la naturaleza del derecho a la desconexión y de la modalidad de teletrabajo, la legislación en España consolidó esta diferenciación en su Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, indicando que resultaba necesario aplicar disposiciones particulares a esta modalidad que no son contempladas por el Estatuto de los trabajadores, y señalando el uso preponderante de las tecnologías para desarrollar la actividad laboral.

Por tal motivo, nótese que el país europeo cuenta con un respaldo amplio en consideración al tratamiento del derecho a la desconexión digital como un derecho imprescindible en las actividades laborales actuales, cuestión que en la legislación mexicana, si bien se encuentra aprobado un proyecto de iniciativa de reforma, lo cierto es que en el mismo no se relacionan aquellos ordenamientos para determinar y atender los riesgos derivados de la conexión digital permanente de los trabajadores.

3.3.3. Seguridad social y riesgos de trabajo

Si bien es en la vigente Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia en España, en donde se regulan las situaciones y derechos de las personas trabajadoras bajo esta modalidad, lo cierto es que para la presente investigación debe destacarse la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva contenida en su artículo 16, pues dentro de los puntos que fueron abordados se encuentran factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, al ser distintivos en la modalidad de teletrabajo, debiendo considerar la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de descansos y desconexiones durante la misma.

Así, para la presente investigación es importante resaltar el contenido de esta evaluación ya que es un elemento que se encuentra directamente vinculado a la consideración de los riesgos del trabajo a distancia, en donde se incluye el uso de las TIC. En efecto, en su primer apartado se establece que se deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

No pasa desapercibido que únicamente en el apartado correspondiente a la evaluación se mencionan los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, es decir, del contenido de la presente evaluación no se omitieron estos aspectos en los que se desenvuelve el trabajador a distancia en el lugar en que lleva a cabo su actividad laboral, la afectación física que puede sufrir en su constante desarrollo y la manera de organización para la realización del trabajo.

Además, un punto vital es el análisis de elementos o circunstancias relacionadas con el tiempo en el que la persona trabajadora de esta modalidad se desenvuelve, pues para poder llevar a cabo la evaluación deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Además de ello, es necesario que existan medidas correspondientes a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.

Nótese que a la par del derecho a la desconexión digital se establece la observancia en la garantía de los descansos. Esto encuentra sentido ya que dicha evaluación tiene como propósito determinar los factores de riesgo que afectan al trabajador, por lo que hablar de un derecho al descanso se traduce en la protección de aquel tiempo que se puede constituir en un tiempo de no trabajo y, aquel que específicamente está contemplado en la actividad ordinaria del trabajador.

De esta manera, existen varias diferencias que distinguen fundamentalmente entre la normativa aplicable en España con nuestro país, puesto que, en el país europeo, para establecer, determinar y prevenir los riesgos en los aspectos psicosociales, ergonómicos y de organización, en primer lugar, se deben aplicar los lineamientos contenidos en la Evaluación

En contraste con lo anterior, en el país tenemos la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, correspondiente a la identificación, análisis y prevención, no obstante, se debe mencionar que, en el momento de su publicación y entrada en vigor, en México no estaba regulado el teletrabajo o trabajo a distancia, es decir, la modalidad que incluya la utilización de las TIC para llevarlo a cabo.

Luego entonces, el contenido de la Norma Oficial, si bien puede aplicarse de manera genérica a las situaciones en materia del teletrabajo, lo cierto es que dicha norma se encuentra encaminada a una identificación y prevención del centro de trabajo, en otras palabras, a nivel organizacional y de ambiente que se da en el domicilio de la empresa o en donde se lleven a cabo sus actividades, atendiendo al número de trabajadores en los mismos, no así, la identificación de estos riesgos en

los domicilios del trabajador o aquel que él elija para el desarrollo de su actividad laboral.

Además, la norma oficial solo se encamina a establecer e identificar el entorno organizacional, limitándolo al lugar en el que exista la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo. Es precisamente este punto que limita el alcance que pudiera tener la aplicación en contraste con la Evaluación, ya que la Ley Federal del Trabajo no regula debidamente los tiempos de conexión o de disponibilidad.

Es decir, con relación a la presente investigación, no se contempla en México esa aplicabilidad de regulación de conductas que ligan al trabajador con el trabajo, al tener comunicación digital fuera de su horario establecido para tal efecto. Luego entonces, no es posible —actualmente— establecer como causa o factor de un riesgo laboral, véase accidente o enfermedad, que se derive de tal situación de conectividad.

Por cuanto, a la prevención de riesgos laborales, también el instrumento normativo correspondiente, para el caso de España, es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, pues contiene las disposiciones en materia de prevención de riesgos. Por tal motivo es aquí en dónde se establece la definición de riesgo laboral y en donde se incluyen enfermedades patologías o lesiones que tienen esta relación con el trabajo.

Guarda relación con nuestro país en virtud de que, si bien la propia Ley Federal del Trabajo ya incluye los apartados correspondientes a accidentes y enfermedades de trabajo, y otros supuestos relativos; aquí se contienen en una ley específica para prevenirlos.

En el caso mexicano no es una ley, sino un reglamento federal que habla sobre la seguridad y salud en el trabajo. Su distinción primordial es incluir factores de riesgo ergonómico y factores de riesgo psicosocial no obstante el contexto del contenido de este reglamento se advierte a situaciones acontecidas y relacionadas con el centro de trabajo o bien con las funciones del puesto del trabajador.

Así, en lo concerniente a los ordenamientos en materia de seguridad social podemos advertir que ambos países manejan un esquema o régimen de carácter general, es decir, aplicable a la mayoría de los trabajadores. En este régimen al cual se deben registrar (los patrones) e inscribir a los trabajadores, para efecto de garantizar la protección frente a las contingencias derivadas de su relación de trabajo.

Además, se incorpora la participación de organizaciones en su carácter de gestoras, pero bajo una supervisión del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España, y cuya función primordial abarca la gestión de subsidio por incapacidad es y las contingencias profesionales.

En México no se encuentra esta figura, no obstante, es el propio seguro social para el caso de los trabajadores del apartado a del artículo 123 constitucional quién es el ente encargado de brindar esta atención respecto de estas contingencias.

No se pasa por alto que en el caso mexicano existe el Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social, pues ahí se encuentran contenidas las disposiciones para la calificación de riesgos de trabajo que lleva a cabo personal médico adscrito a los servicios de salud. Esta calificación se realiza con base a la tabla de enfermedades contenida en la ley federal del trabajo y, al igual que en el caso español, que cuenta con el cuadro de enfermedades, no se establecen aquellas relacionadas con el estrés laboral o bien el síndrome del quemado esta última reconocida ya como una enfermedad laboral por parte de la organización mundial de la salud.

De lo anterior se puede advertir que ambos países cuentan con elementos semejantes correspondientes a la atención de riesgos laborales, sin embargo, la distinción primordial es que, en el aspecto laboral como de seguridad social, en España se contempla la relación con el derecho a la desconexión digital, mediante el cual sea posible atender y calificar como riesgo (de trabajo) aquellas consecuencias derivadas de la situación laboral, en específico, con motivo de la conexión permanente o cuasi permanente de los trabajadores. Esto derivado de la

aplicación de la normativa que regula los riesgos psicosociales, ergonómicos y de organización respecto del trabajo a distancia, mediante el uso de las TIC.

Cabe señalar que la normativa de la Unión Europea juega un papel importante en esta distinción como un precedente, previo a la legislación que en determinado momento se emita por la propia Comisión Europea, lo cual se puede observar con la iniciativa parlamentaria de incluir como derecho fundamental que los trabajadores a desconectarse, crucial para proteger su salud física y mental y su bienestar.

Es decir, la situación normativa de la Unión Europea, de la cual España forma parte, viene a influir en la forma de entender el derecho a la desconexión, el respeto a los tiempos de descanso y a proponer una legislación encaminada a la protección de estos riesgos relacionados con el derecho de desconexión digital.

CAPÍTULO IV. LA PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LA CONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES: ANÁLISIS Y PROPUESTAS EN MÉXICO

SUMARIO. 4.1. Contexto social y laboral de las personas trabajadoras en la era tecnológica 4.1.1. Problemática social 4.1.2. Problemática laboral y de seguridad social 4.1.3. Problemas emergentes: Covid 19 y el repentino cambio hacia el teletrabajo 4.2. Situación normativa en México en el contexto digital en México 4.2.1. El paradigma de los derechos humanos en el ámbito del Derecho Social 4.2.2. La protección de las personas trabajadoras en el contexto digital desde la normativa laboral 4.2.3. La protección de las personas trabajadoras en el contexto digital desde la normativa de seguridad social 4.3. Propuesta 4.3.1. Promoción de la desconexión digital en el sector laboral en México 4.3.2 Reforma integral respecto de la desconexión digital y la protección en seguridad social. Conclusiones

En el presente apartado se llevará a cabo el análisis de los elementos más destacados en la presente investigación a través de los aspectos abordados en los capítulos precedentes, mismos que giran en torno a la necesidad e importancia del derecho a la desconexión digital en el trabajo, que a su vez, incide directamente en los derechos humanos laborales y la protección de riesgos de trabajo por la conexión digital de los trabajadores.

En ese sentido, mediante la utilización del método analítico propositivo se estudiará la problemática que enfrenta la sociedad en el país para gozar de una protección más amplia en materia de seguridad social respecto de la conectividad digital y su relación con los riesgos de trabajo, debido a su falta de regulación en la legislación mexicana.

Además de lo anterior, se abordará la importancia en la transición de una visión renovada a la actividad desempeñada en el sector laboral, tanto por trabajadores como por empleadores, mediante el uso cada vez más constante de las tecnologías en el ámbito de la era digital.

Desarrollado lo anterior, se expondrán las propuestas que se consideran necesarias para brindar una mayor perspectiva y aplicación del derecho de desconexión digital, así como respecto de la modificación en la normativa e instrumentos empleados para calificación de riesgos de trabajo a causa de la

conexión digital de los trabajadores, necesaria para adaptar la situación legal al contexto digital actual del trabajo.

4.1. Contexto social y laboral de las personas trabajadoras en la era tecnológica

Cada día de pasa es un momento de transformación en la vida de las personas. Los cambios sociales, culturales, tecnológicos y normativos —por mencionar algunos— no cesan, buscando adaptarse a la sociedad dinámica en la que vivimos.

En la presente investigación se abordan dos de los principales aspectos que han marcado la forma en que las personas interactúan y desarrollan: la tecnología y el aspecto laboral; pues no se puede hablar de ellos de la misma manera que hace una década —al menos, no debería—.

Muestra de la importancia de estos ámbitos se señaló en el capítulo segundo, al señalar las transformaciones industriales que modificaron el panorama social, en consideración con el impulso que estos cambios tecnológicos han ido cambiando la manera en que las personas realizan sus actividades laborales.

Una muestra de ello es el proceso de reestructuración de la digitalización en la era moderna, lo que busca que las empresas refuercen la estandarización y automatización de procesos, volviéndolas más ágiles y obligándolas en invertir en estructuras orgánicas adaptadas para tal fin.²⁴⁷

Como se ha precisado anteriormente la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha colocado a México como uno de los países con mayor estrés laboral, lo cual encuentra relación en que es uno de los países que más horas se destinan para trabajar.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, ha sostenido que el trabajo a distancia también conocido como teletrabajo, a través se utilizan las

²⁴⁷ Cfr. F. Almeida, et. al., "The Challenges and Opportunities in the Digitalization of Companies in a Post-COVID-19 World," in IEEE Engineering Management Review, vol. 48, no. 3, Sept. 2020, doi: 10.1109/EMR.2020.3013206.

tecnologías de la información y comunicación, si bien es un esquema mediante el cual los riesgos profesionales conocidos tradicionalmente se ven reducidos, en mayor medida aquellos riesgos *in itinere* o de trayecto²⁴⁸, lo cierto es que en esta modalidad no debe perderse de vista que trabajador intercambia la movilidad por la conectividad.

Por tal motivo, es necesario abordar la problemática desde los aspectos social, laboral y de seguridad social.

4.1.1. Problemática social

Si bien los medios tecnológicos llevan formando parte de nuestra vida cotidiana desde hace varios años con el uso de teléfonos móviles, celulares, ordenadores, etc., es hasta las últimas fechas que el cambio digital ha crecido a pasos enormes, por lo que, en el contexto actual, no puede pasarse desapercibida esta presencia permanente de la tecnología en todos los aspectos.

El avance de las tecnologías no solamente ha involucrado que se usen con fines lúdicos o recreativos, sino que ha significado una nueva forma de comunicación en áreas profesionales e incluso se han vuelto parte del funcionamiento de las relaciones sociales y laborales.

Como muestra de lo anterior, basta observar el suceso acontecido a nivel internacional el 5 de octubre de 2021, cuando las principales redes sociales y herramientas comunicativas más utilizadas en la actualidad, entre las que se encuentran: Facebook, WhatsApp, Instagram, sufrieron un *apagón* de aproximadamente seis horas.

Lo anterior hizo visible la constante y/o permanente conectividad entre las personas a través de los medios digitales, pero, además, constató la gran dependencia a las tecnologías comunicativas y su necesidad de utilizarlas en la interacción actual en las relaciones sociales e incluso laborales. Tal es el caso que

²⁴⁸ Cfr. OIT, *Panorama laboral 2020, América Latina y El Caribe*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf, fecha de consulta 05 de septiembre de 2021.

esta situación trajo mayor ansiedad que tranquilidad para una gran parte de la población²⁴⁹.

La trascendencia de este suceso reflejó la relación casi simbiótica entre las personas y la tecnología, que tiene estrecha relación con el ámbito laboral, pero también en los demás aspectos de la vida. Para muestra, en diversos países como lo es en la India o Kenia, Facebook es sinónimo de internet, y a través de esta aplicación se realizan gestiones como lo es el pedir cita en el hospital o recibir mensajes de fuentes oficiales.²⁵⁰

De esta manera, hablar de conectividad o redes sociales no implica únicamente el esparcimiento tecnológico u ocio de las personas, pues hay quienes llevan a cabo enteramente su actividad económica a través de estas plataformas, redes y medios; y a pesar de que no fuera así, este suceso mostró la inminente necesidad y dependencia de comunicación e interacción en la sociedad, tanto para

Parte de este fenómeno obedece a que no existen medidas para regular el uso de dispositivos electrónicos en las fuentes de trabajo, ni políticas que establezcan las formas de comunicación, conexión y disponibilidad tecnológica.

Asimismo, la cultura de desgaste continuo y agotamiento impera en el pensamiento del colectivo social al considerar que, entre más tiempo se dedique al trabajo, se obtendrá una mayor retribución y/o productividad, cuando en realidad, al reducir el periodo de descanso, o bien, emplearlo a situaciones relacionadas a la actividad laboral, constituye exigencias de energía, recursos personales o, inclusive, fuerza espiritual del trabajador, generando una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta en una sobrecarga.²⁵¹

²⁴⁹ Cfr. Peraita, Violeta, "El apagón de Facebook y WhatsApp generó ansiedad en unos y paz en otros", Levante, el mercantil valenciano, consultado en <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2021/10/06/apagon-facebook-whatsapp-genero-ansiedad-58056906.html>, fecha de consulta 06 de octubre de 2021.

²⁵⁰ Cfr. Idem.

²⁵¹ Cfr, González, LiLian y Orta, Yudit, *La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional en profesores universitarios*, Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 1, Universidad Nacional de Chimborazo, Cuba, 2016, pp. 14-30, 2016. Consultado en <https://www.redalyc.org/journal/5717/571763480003/html/>, fecha de consulta 19 de octubre de 2021.

Si bien el teletrabajo es una modalidad de trabajo en el cual se utilizan imprescindiblemente tecnologías de la información y comunicación para su desarrollo, lo cierto es que el uso de la tecnología no es exclusivo a las personas trabajadoras mediante esta modalidad, sino que la comunicación entre la mayoría de trabajadores y empleadores puede —y así sucede— darse a través de los dispositivos de uso personal, aplicaciones de mensajería, correos electrónicos, mensajes a través de redes sociales, a pesar de no ser teletrabajadores.

Ahora bien, al estar como sociedad inmersos en el uso de las TICS genera varios tipos de problemas: El primero relacionado con la segregación que existe en las personas que no tienen acceso a estas, el segundo aquel que deriva en la hiperconexión y la sobreconexión y el tercero con la inmediatez o constante disponibilidad de las personas.

El primero de ellos trae como consecuencia la generación de una brecha digital y por lo tanto la segregación de determinada población, no solo a nivel de educación, acceso a determinados servicios como es tramitar una cita médica a través de una aplicación,²⁵² sino que se perpetua la desigualdad entre los sectores de la población y que incluso pueden ser determinantes a la hora de encontrar un empleo remunerado y con ello tener una mejor calidad de vida.

El segundo, es la normalización de la hiper y sobreconexión digital; estos dos excesos derivan en múltiples problemas que pudieran representar un foco rojo a nivel social atendiendo a un aspecto de salud pública; a continuación, explicamos el por qué:

- Afecta la calidad del sueño generando irritabilidad, bajo rendimiento escolar o laboral.²⁵³

²⁵² APP IMSS Digital.

²⁵³ Traducción personal de: Le Point, L'hyperconnexion, un nouveau risque ?, en: https://www.lepoint.fr/axa-prevention-des-risques/l-hyperconnexion-un-nouveau-risque-14-06-2019-2318932_3936.php, fecha de consulta: 1 de septiembre de 2021

- Promueve un estilo de vida sedentario y con ello enfermedades cardiovasculares.²⁵⁴
- Genera enfermedades mentales como ansiedad, depresión y estrés²⁵⁵, o nuevas fobias como la nomofobia²⁵⁶
- Fomenta la desconexión interpersonal, acercándonos a los que están lejos y alejándonos de los que tienen mayor proximidad como los miembros familiares.

Esta conexión digital en el ámbito laboral paulatinamente acorta la brecha entre el tiempo de vida privada y laboral, además, este tiempo de conexión se equipara a una actividad continua de los trabajadores. Por otro lado, se genera una percepción de tener que estar disponible en todo momento, lo que propicia el desarrollo de estrés laboral, tecnoestrés, tecnofatiga inclusive el síndrome *burn out* o *síndrome del quemado*, en adición a aquellas lesiones por desgaste de la vista y en otras zonas del cuerpo que derivan en trastornos musculoesqueléticos.

El tercer problema, hablando de la disponibilidad constante, nos habla de las malas prácticas que, como sociedad hemos fomentado, tener la sensación de responder un mensaje de manera inmediata, o revisar el correo electrónico una vez que llega, genera que en todos los aspectos intentemos tener cierta velocidad de resolver un problema o contestar una llamada sin importar, la hora, el día o la situación.

Ahora bien, estos mismos problemas sociales al tenerlos tan internalizados como sociedad, los llevamos al mundo laboral, dando como resultado malas prácticas en el ambiente de trabajo y en ocasiones hasta la explotación en las fuentes de trabajo tal como se observa en el siguiente punto.

²⁵⁴ Idem

²⁵⁵ Idem

²⁵⁶ Nomofobia: miedo a perder el celular, a quedarse sin batería y las vibraciones fantasmas que consisten en tener la sensación de que el celular vibra.

4.1.2. Problemática laboral y de seguridad social

En el primer capítulo de la presente investigación se puntualizó que las consecuencias directas de la conexión digital en el ámbito laboral paulatinamente acortan la brecha entre el tiempo de vida privada y laboral, además, este tiempo de conexión se equipara a una actividad continua de los trabajadores.

Por otro lado, se genera una percepción de tener que estar disponible en todo momento, lo que propicia el desarrollo de estrés laboral, tecnoestrés, tecnofatiga inclusive el síndrome *burn out* o *síndrome del quemado*, en adición a aquellas lesiones por desgaste de la vista y en otras zonas del cuerpo que derivan en trastornos musculoesqueléticos.

Luego entonces, resulta de vital trascendencia reconocer e identificar los riesgos de trabajo que acontecen en el trabajo a distancia y los factores que nos hacen estar más conectados día con día a la tecnología.

A ello se debe sumar la relevancia de la pandemia provocada por el virus SARS-COV2 COVID-19, para el año 2020, que aceleró y modificó la forma del trabajo a un nivel mayor, constituyendo un antes y después a nivel internacional. De tal forma que, a nivel laboral y de seguridad social podemos puntualizar los siguientes problemas:

a) Jornadas continuas

La LFT en el artículo 58 define a la jornada de trabajo como *el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo* y que está será fijada tanto por el empleador como por la persona trabajadora sin que se excedan los máximos legales que son de ocho horas para la jornada diurna, siete horas y media para la mixta y siete horas para la jornada nocturna.²⁵⁷ Siendo así la jornada máxima de cuarenta y ocho horas semanales.

No obstante lo anterior, según un análisis de la Encuesta Nacional de Ocupación y empleo, reveló que el 25.9% de la PEA labora más de cuarenta y ocho

²⁵⁷ Art. 5 de la Ley Federal del Trabajo

horas semanalmente,²⁵⁸ sin embargo; en esta estadística no es posible observar si dentro de ella se contemplan las horas a las que el trabajador está a disponibilidad del patrón una vez que ha concluido su jornada laboral de manera oficial.

Es decir, una de las malas prácticas de los empleadores es considerar que, una vez que el trabajador ha abandonado el lugar de trabajo debe contestar llamadas, mensaje, correos electrónicos o bien continuar laborando desde su domicilio particular y estas horas no son consideradas como parte de la jornada laboral o de la jornada extraordinaria.

Por lo anterior, estamos hablando que como una mala praxis ampliar la jornada laboral sin contabilizar el tiempo empleado, por ejemplo:

- Esperar la respuesta a correos electrónicos, mensajes de texto o llamadas fuera del horario laboral.
- No respetar los periodos de incapacidad por enfermedad o maternidad al pedir que continúen laborando en sus domicilios siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo posibilita, vulnerando con ello el derecho al descanso y recuperación de la salud de la persona trabajadora.

Así pues, la normalización de las jornadas continuas presenciales o virtuales representan un problema importante en la vida de los trabajadores pues además de afectar su vida personal y familiar pueden llegar a tener afectaciones graves en su salud, y constituir un riesgo de trabajo tal como se verá en puntos subsecuentes.

b) Descanso obligatorio

El descanso obligatorio establecido en la LFT nos habla grosso modo de cuatro tipos en específico:

- El descanso intermedio en la jornada de ocho horas continuas,

²⁵⁸ ENOE, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, Cifras durante el primer trimestre 2021, Comunicado de prensa 280/21
17 de mayo de 2021.

- El descanso semanal que establece que, por cada seis días de trabajo, corresponde al menos uno de descanso;
- El descanso obligatorio denominado también como días de festividad nacional y
- Las vacaciones

Si bien es cierto, cada uno de ellos tiene una duración diferente, atendiendo a su naturaleza, todos tienen la misma finalidad; para ello se ha determinado por parte de Tribunales Colegiados que la finalidad que persigue el otorgamiento del descanso semanal es:

Preservar la salud física y mental del trabajador, por lo que éste no está obligado a prestar servicios en ese día, y si lo hace en forma voluntaria tendrá que percibir un salario triple, independientemente de que conforme a la [fracción I del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo](#) se imponga a la patronal una multa por violar el artículo [69](#) de la citada legislación. Con lo anterior se pretende evitar prácticas viciosas que afecten el bienestar del trabajador en su integridad física, aunque esté en aptitud de obtener una remuneración extra, dado que el descanso semanal no persigue objetivos de lucro, pues entenderlo de esta manera desvirtuaría las razones biológicas y sociales que se pretenden con su otorgamiento.²⁵⁹

Del anterior razonamiento de la Corte se desprende que el fin último de otorgar el tiempo necesario para el descanso es preservar la salud física y mental del trabajador, por lo que es importante destacar que el descanso debe considerar un tiempo efectivo de descanso; implicando con ello la separación física del lugar de trabajo, pero a su vez la desconexión de todo tipo de labores incluidas el responder llamadas, mensajes, atender juntas vía video llamada, etc.

Entonces, el principal problema del descanso lo encontramos precisamente en la ausencia del mismo, y todos los riesgos que trae con ello, tal como se verá en el siguiente punto.

c) Riesgos de trabajo derivados de la falta de desconexión

²⁵⁹ Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito Registro digital: 169895 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: IX.1o.33 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVII, Abril de 2008, página 2343 Tipo: Aislada

Los riesgos de trabajo como se abordó en el primer capítulo son aquellas contingencias que suceden con motivo del trabajo y dentro de los cuales se encuentra una amplia clasificación: los derivados de las condiciones de seguridad, los de condiciones ergonómicas y psicosociales. No obstante, no solo es importante voltear a ver el riesgo como tal, sino los factores que impactan directamente en que estos sucedan.

De tal forma que, dentro de las condiciones de seguridad encontramos a los factores de riesgos derivados del uso de las herramientas tecnológicas y los derivados de la carga de trabajo. Los primeros son definidos como parte del uso incorrecto de las herramientas como lo son: computadoras, celulares o cualquier dispositivo de comunicación y que al utilizarlos por tiempo prolongado trae como consecuencia accidentes o enfermedades laborales.

Ahora bien, los factores derivados de la carga de trabajo se dividen en dos: la física y la mental. En ambos factores de riesgos de trabajo podemos encontrar un impacto directo en la constante conexión del trabajador, que por una parte adopta posturas de trabajo forzadas como es estar todo el tiempo sentado o adoptando posturas poco naturales que se reflejan en el encorvamiento; por otro lado, las cargas de trabajo mental son *el conjunto de requerimientos psíquicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral o bien una vez terminada esta.*²⁶⁰ Y que con un mal manejo o una excesiva carga de trabajo desencadena en los denominados riesgos psicosociales.

Como podemos ver los factores de riesgos que impactan directamente al no haber desconexión digital pueden desencadenar en los siguientes riesgos de trabajo:

- Síndrome del túnel carpiano: es la neuropatía por atrapamiento más frecuente de la extremidad superior, se estima que ocurre en el 3.8% de la población general.²⁶¹

²⁶⁰ Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosocial

²⁶¹ Instituto Mexicano del Seguro Social, Diagnóstico y Tratamiento de Síndrome de Túnel del Carpo en Primer Nivel de Atención, México, 2016. P.9

- Síndrome de Visión Informática: es un problema de salud provocado por exponerse a la luz brillante emitida a través de los LEDS que generan las pantallas de computadoras, celulares y otros dispositivos.²⁶² Entre los síntomas se encuentran: ojos rojos, fatiga visual y visión borrosa. Este síndrome puede ser el más común en los trabajadores por falta del descanso adecuado pues al pasar jornadas extraordinarias en los dispositivos electrónicos es más fácil presentarlo. El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laboral señala que este problema puede afectar al 70% de los trabajadores, aumentando hasta en un 90% cuando esta exposición se realiza de manera diaria.²⁶³
- Daños al sistema nervioso como vértigo, fatiga.
- Trastornos del sueño: En la población mexicana el insomnio afecta a 30% de los mexicanos mientras que el sueño insuficiente asciende a un 20% y la hipopnea un 4%. Es importante destacar que estos trastornos además de ser una afectación por si solos traen como consecuencia el aumento de los riesgos de trabajo el ausentismo laboral es de 1.4 a dos veces más frecuente; el riesgo de sufrir un accidente fatal en los centros laborales es casi del doble en empleados con algún trastorno del sueño. En un comunicado de la UNAM, explicó que las personas que tienen insomnio presentan alteraciones en la memoria verbal, es decir, donde se almacena información de números.²⁶⁴
- Tecnoestrés: También denominado como síndrome de la fatiga informativa y consiste en una condición psicológica generada por el uso excesivo de las tecnologías de la información y de la comunicación,²⁶⁵ México es uno de los

²⁶² IDC, Protege a tus trabajadores contra daños visuales, en: <https://idconline.mx/juridico/2014/04/25/protege-a-tus-trabajadores-contra-danos-visuales>, fecha de consulta: 28 de octubre de 2021.

²⁶³ <http://prevencionar.com.mx/2017/11/30/sindrome-visual-informatico-y-la-computadora/>

²⁶⁴ Excelsior, Trastornos del sueño afectan rendimiento laboral: experto, en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2018/02/05/1218237>, fecha de consulta: 28 de octubre de 2021.

²⁶⁵ Cfr.

países con mayor estrés laboral de este tipo a nivel mundial pues aproximadamente el 75% de la fuerza de trabajo lo adolece.²⁶⁶

- Ansiedad: Es un sentimiento de miedo, temor e inquietud ²⁶⁷ y que puede derivar en diversos tipos de trastornos de ansiedad incluyendo ansiedad generalizada, pánico o fobias. Se estima que el 14.3% de la población mexicana padece algún trastorno de ansiedad.²⁶⁸
- Riesgo de obesidad: *las personas que pasan tanto tiempo frente son más proclive al sedentarismo, y, por ende, a padecer sobrepeso y obesidad, enfermedades que derivan en otros problemas como enfermedades en el sistema circulatorio, diabetes, entre otros.*²⁶⁹
- Trastornos musculo-esqueléticos: son lesiones asociadas al aparato locomotor que generan alteraciones físicas y funcionales de las articulaciones u otros tejidos (músculos, tendones, ligamentos, nervios y otras estructuras) y traen como consecuencia discapacidad.²⁷⁰

La presencia de estos factores de riesgo en la vida cotidiana se acrecienta con la implementación cada vez mayor de tecnologías en los procesos laborales y personales, lo cual se tal y como aconteció con la pandemia provocada por el SARS-Cov-2, como se hará referencia en el siguiente punto.

²⁶⁶ UNAM, Padece tecnoestrés 75% de la fuerza laboral en México, en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2020_820.html, consultado el 11 de noviembre de 2021.

²⁶⁷ Medline Plus, Ansiedad, en: <https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html>, consultado el 14 de octubre de 2021.

²⁶⁸ Cfr. Senado de la República, 14.3% de la población mexicana padece trastornos de ansiedad, en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/39699-14-3-de-la-poblacion-mexicana-padece-trastornos-de-ansiedad.html>, consultado el 14 de octubre de 2021.

²⁶⁹ Salud, 7 enfermedades producidas por el exceso de tecnología, en: <https://www.semana.com/tecnologia/tips/articulo/enfermedades-producidas-exceso-tecnologia/373968-3/>, consultado el 11 de noviembre de 2021.

²⁷⁰

4.1.3. Problemas emergentes: COVID-19 y el repentino cambio hacia el teletrabajo

Tener que aislarse de la noche a la mañana sin la oportunidad de preparar nuestro hogar y nuestra familia para ello constituyó un enorme reto para la sociedad y sobre todo en el ámbito laboral.

Con ello, el uso de dispositivos tecnológicos no solamente aumentó para recreación ni para comunicarnos de una manera social, sino que obligó a que se utilizaran las herramientas, inicialmente destinadas para el ocio, como una herramienta de trabajo imprescindible. Esto se advirtió en dos aspectos principales, el primero, la generación de trabajos emergentes derivados de la pandemia y el uso de las tecnologías, así como la adaptación de los trabajos tradicionales a la era digital.

En efecto, el camino de conversión y adaptación a la era tecnológica provoca la creación de profesiones que anteriormente no existían, y que se encuentran estrechamente vinculadas con los aspectos tecnológicos de la era digital, tal es el caso de los arquitectos de datos, eCommerce Manager, maestros digitales, analista de *big data*, gestor de talento, entre otros.²⁷¹ La pandemia provocó que, en pocos meses, se generaran ocupaciones como productores de mascarillas, controladores de temperatura, así como analistas de perfiles de prevención de riesgos COVID-19 en el trabajo.²⁷²

Por otro lado, trabajos tradicionales como es el caso de los profesores en los distintos niveles de educación, quienes tuvieron que modificar drásticamente el tipo de enseñanza impartida al adaptar la presencialidad en las aulas a la educación a distancia, así como los contenidos impartidos, tiempo de duración y procesos

²⁷¹ Lertxundip Aitziber & Jon Landeta, *The Impact of Digitalization On the Fundamental Rights of Public Employees in Spain*. Management International Conference, 12-13 November 2020, p. 240.

²⁷² Cfr. Mendizábal Gabriela y Guevara, Antonio, *Los riesgos de trabajo emergentes por el uso de las nuevas tecnologías en la pandemia*, en Sueli, Norma y Villatore Marco, Coord. *O Mundo do trabalho contemporâneo e os reflexos econômicos e sociais da pandemia pela COVID-19* [libro electrónico], 1. ed., São Paulo, Matrioska Editora, 2020, p.257, en <https://matrioskaeditora.com.br/wp-content/uploads/2021/04/mundo-do-trabalho-contemporaneo.pdf>, fecha 04 noviembre 2021.

pedagógicos, en un esfuerzo por hacer frente a la crisis sanitaria.²⁷³ Con ello se requirió un trabajo adicional de autorregulación y autoobservación del profesor sobre sus propias competencias pedagógicas para la enseñanza a distancia y del conocimiento tecnológico; lo que se conoce como el conocimiento tecnológico, pedagógico y del contenido.²⁷⁴

Con base en lo anterior, la carga física y emocional de los cambios repentinos en el comportamiento de las personas, sumado a la constante prolongación de la cuarentena se asoció con una peor salud mental, síntomas de estrés postraumático conductas de aislamiento e ira, miedo a contraer infecciones, frustración y ansiedad, etc.²⁷⁵

Este suceso puso en la mira al teletrabajo que vino a adaptar el trabajo tradicional o presencial de manera tal que, sin más, se comenzó a realizar sin cuidar aspectos relacionados al espacio de trabajo, a la ergonomía, pero, sobre todo, al tiempo en que los trabajadores realizarían sus funciones a través de los dispositivos electrónicos.

Además, durante todo el tiempo de pandemia los trabajadores vivieron un mayor aislamiento, un cambio no solamente en el desarrollo de las actividades laborales sino de interacción familiar y organización distinta que obligó a que la brecha que divide el trabajo y familia se disolviera, por lo cual resulta necesario advertir cuál era la regulación de esta modalidad a distancia en el contexto legal.

4.2. Situación normativa en el contexto digital en México

Parafraseando al Doctor Francisco Trujillo Pons, hay una necesidad en que las denominadas “horas invisibles” sean reguladas a fin de garantizar que, fuera de

²⁷³ Cfr. Secretaría de Educación Pública (SEP) *boletín No. 113 Programa Aprende en Casa diseñado y evaluado por maestros especialistas en educación básica: SEP*, consultado en <https://www.gob.mx/sep/articulos/boletin-no-113-programa-aprende-en-casa-disenado-y-evaluado-por-maestros-especialistas-en-educacion-basica-sep?idiom=es>, con fecha 05 de noviembre 2021.

²⁷⁴ Sánchez Mendiola, Melchor, *et. al.*, *Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM*, Revista Digital Universitaria de la UNAM, Vol. 21, Núm. 3, mayo-junio 2020 consultado en <https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/a12.pdf> con fecha 04 noviembre 2021.

²⁷⁵ *Ibidem* p. 262.

la jornada laboral, el trabajador pueda descansar; este último término, concebido desde una perspectiva amplia y fundamental, pero, además, conciliar trabajo y familia, así como el poder gozar de una intimidad²⁷⁶, o mejor dicho, de un cierto grado de esta.

La transformación y cambio de situaciones en el trabajo como lo es el simple hecho de tener que estar física y personalmente en determinado lugar para llevar a cabo determinada actividad laboral, a la adaptación y posibilidad de llevar a cabo esas y muchas otras nuevas actividades bajo la modalidad virtual, dimensiona enormemente todos los aspectos ahí relacionados, como lo son los derechos y obligaciones de los implicados, trabajadores y empleadores, haciendo necesario volver a analizarlos desde una nueva perspectiva.

Como puede advertirse al contrastar la legislación y procedimientos entre España y México, nuestro país apenas ha comenzado a realizar unos esfuerzos normativos para regular la actual realidad de las actividades laborales íntimamente relacionadas con la tecnología, mientras que en el país ibérico lleva adelantados varios pasos en dicha área, tanto en un ámbito supranacional con la normativa y propuestas legislativas de la Unión Europea, respecto de los derechos humanos relacionados, así como en la concepción nacional por cuanto al trabajo con el uso de las tecnologías, el impacto que la falta de regulación tendría en el derecho a la salud de los trabajadores y, finalmente, en los riesgos de trabajo derivados de la conexión digital permanente con la fuente de trabajo.

En ese sentido, resulta procedente abordar los aspectos anteriores en el ámbito nacional para determinar la situación actual del derecho a la desconexión digital desde la perspectiva de la seguridad social

4.2.1. El paradigma de los derechos humanos en el ámbito del Derecho Social

Conforme a lo abordado en la presente investigación, se puntualiza que las modalidades de trabajo con el uso de las tecnologías de la información y

²⁷⁶ Trujillo Pons, Francisco, *La desconexión en el ámbito laboral*, 2ª Ed, Tirant lo Blanch. Valencia, 2021, p. 118.

comunicación también se han visto influenciadas por el aumento en los servicios por parte de los consumidores, clientes y proveedores en el mundo globalizado, en donde se busca obtener casi de manera inmediata una respuestas, servicio o producto, por lo que, para satisfacer este trabajo a demanda, se ha acelerado y explotar al máximo los recursos materiales y humanos.

Esta situación se encuentra en gran medida invisibilizada, o mejor dicho normalizada. Estar constantemente disponibles, o para efectos más coloquiales: conectados en todo momento, tanto en el centro físico de trabajo o bien fuera de este, en el lugar en que se encuentre, supone un traspaso a las fronteras de los derechos humanos de los trabajadores.

Ciertamente la presente investigación requiere comprender la interdependencia y universalidad de los derechos humanos y, la manera en la que los trabajadores deben tener acceso a la protección social cuando son vulnerados.

Esta relación puede observarse en el siguiente gráfico:

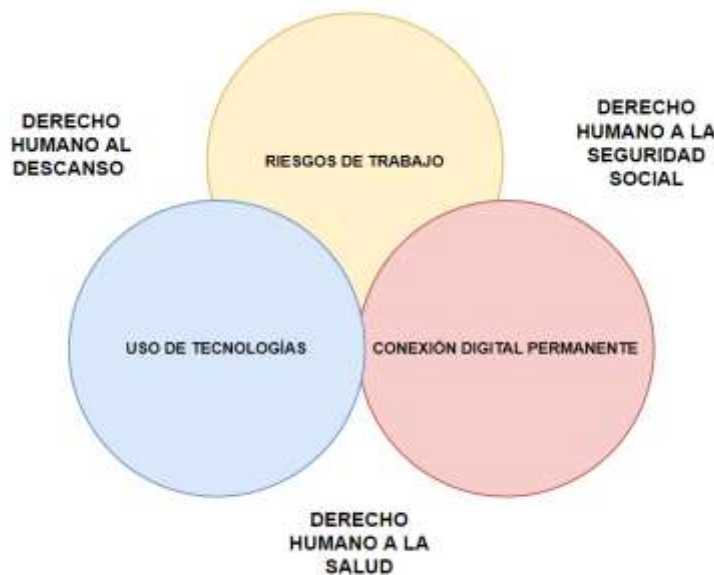


Figura 1. Relación de la tecnología con los riesgos de trabajo.

Luego entonces, el derecho humano al descanso que se había reconocido desde e Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales debe analizarse

bajo una nueva perspectiva, principalmente desde el campo laboral, pues una característica que debe formar parte de este derecho es el poder disponer libremente del tiempo que no es de trabajo. Aunado a ello, el derecho a la salud juega un rol en esta perspectiva, debido a que el aspecto físico, mental y social del trabajador está íntimamente relacionado con el desempeño de sus actividades laborales y lo propenso de sufrir algún accidente o enfermedad de trabajo.

Con ello, no puede considerarse solamente a un determinado sector de los trabajadores que realizan actividades de manera presencial o directamente en algún lugar determinado para ello (centro de trabajo), ya que eso sería negar la realidad actual de posibilidad para realizar las actividades a distancia, o bien, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, sin que sea imprescindible un lugar específico para tal efecto.

En ese sentido, no cabría hacer una distinción entre ambos sectores, sino para que sean protegidos por igual en el aspecto de la seguridad social, pues este derecho humano debe ser garantizado para tener el acceso a las instituciones, principios, normas y disposiciones del Estado para su protección, tanto de los medios de subsistencia y elevar la calidad de vida.

Centrado en tema de la presente investigación, los diversos instrumentos y avances de la Unión Europea, por ejemplo, la concepción de la Unión Europea del derecho a la desconexión digital, no solo como un derecho más incorporado a la lista, sino como el reconocimiento de este como un derecho humano, es decir, un aspecto intrínseco de la persona, aunque encaminado a ese aspecto laboral.

Con base en lo anterior la protección el estado frente al riesgo social derivado de la conexión tecnológica permanente conlleva tanto el aspecto de la prevención como el de la atención en caso de acontecer las consecuencias derivadas de esta. Es decir, los riesgos de trabajo causados por la permanente disponibilidad tecnológica de los trabajadores con su fuente de empleo.

4.2.2. La protección de las personas trabajadoras en el contexto digital desde la normativa laboral

No se debe pasar por alto que fue hasta principios del año 2021 que se reformó la Ley Federal del Trabajo para contemplar el, hasta entonces inexistente, teletrabajo, incluyendo un capítulo para esta modalidad de trabajo y en el que se plasmaron las características que, para la legislación, determinan este tipo de modalidad. También es cierto que dicha reforma obedeció a las circunstancias particulares ocasionadas por la pandemia de COVID-19 y al creciente *boom* de esta modalidad.

Así es, como se ha referido en la presente investigación, únicamente se contemplaba en la ley el trabajo a domicilio, a pesar de que en la práctica el teletrabajo ya era una realidad en los hechos y en la realidad de los trabajadores. En otras palabras, cuando el derecho debía pugnar por regular la mayor cantidad de situaciones de hecho, en el aspecto de teletrabajo se optó por considerar que la figura del trabajo a domicilio era aplicable para tal efecto.

Asimismo, si bien existe la iniciativa de reforma aprobada el 9 de abril de 2021 por el Senado de la República, mediante la cual se pretende adicionar un nuevo artículo a la Ley Federal del Trabajo bajo el numeral 68 bis y, de esta manera, incluir el derecho a la desconexión digital no solo a los teletrabajadores —como sucede actualmente—, lo cierto es que a la fecha no se encuentra incorporada en la legislación mexicana la normativa necesaria para el reconocimiento de dicho derecho por parte de los trabajadores; sus características, modalidades y supuestos en que se ve vulnerado este derecho.

Por otro lado, tampoco existe, normativamente, una relación directa en la que se evidenció la situación de jornada digital continua desde el aspecto de la protección de riesgos de trabajo. Es decir, la propia Ley Federal del Trabajo contempla la determinación de riesgos de trabajo y algunas consideraciones relativas a estos -accidentes y enfermedades-, sin embargo, no hay disposición que haga referencia a la afectación derivada de la conexión digital como causa generadora de accidentes y enfermedades de trabajo.

A pesar de que la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, de factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, se encuentra encaminada a determinar y evitar aquellos riesgos psicosociales que puedan producirse en los centros de trabajo, la problemática abordada en la presente investigación escapa de las situaciones ahí establecidas.

Lo anterior es así pues, por un lado, se advierte que en la norma aludida no hay una distinción entre las situaciones que acontezcan en un determinado centro de trabajo y aquellas que se susciten fuera de este, inclusive, en el periodo de jornada digital y —sobre todo— aquellas que se produzcan fuera de este.

En efecto, la norma en mención no especifica cuáles deberán ser las medidas preventivas que debe adoptar la organización, sino que más bien determina que será cada una de estas quienes deberán crear su propia metodología para lidiar con las situaciones de riesgos psicosociales. Además, a pesar de que en la norma se señalan como identificación y análisis la interferencia de cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;²⁷⁷

En ese sentido, los factores de riesgo que alude tal norma son aquellos que puedan producirse en un lugar específico, más no aquellos factores que son resultado de un uso constante y reiterado de las tecnologías de la información y comunicación y que obligan al trabajador a mantener disponibilidad para el patrón.

Además, hablar del uso de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito laboral obliga a concebir de una manera más amplia, primero, la propia modalidad del teletrabajo, con características distintas a las mencionadas en la reforma de 2021 y, en segundo lugar, a advertir que no solamente bajo una de estas modalidades de trabajo se hace uso de las tecnologías de la información y

²⁷⁷ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, punto 7.2, inciso e).

comunicación, sino que estas últimas se encuentran presentes en la mayoría de relaciones laborales al ser parte de la unión entre lo laboral y lo personal.

4.2.3. La protección de las personas trabajadoras en el contexto digital desde la normativa de seguridad social

Señaladas las particularidades e importancia que el derecho a la desconexión juega en los derechos humanos de las personas, la relación salud-descanso que involucra y la regulación que este derecho propone para salvaguardar la integridad de los trabajadores, es el tiempo de la seguridad social para concluir una protección integral frente a las circunstancias de hecho derivadas de la conexión digital permanente en los que se da lugar a una jornada digital continua.

Para ello resulta importante puntualizar que, en virtud de que el primer intento del legislador federal para incluir el derecho a la desconexión en México, no lo detalló ni precisó las particularidades del mismo, además de acatarlo únicamente a los teletrabajadores, resulta necesario una expansión y profundidad en la positivización de ese derecho en el país.

Ahora bien, la legislación en seguridad social en el país propiamente no contempla ningún aspecto en el que se mencione el derecho a la desconexión digital, no obstante, como este último es una reafirmación o, mejor dicho, un medio de atención encaminado a la protección del derecho al descanso, con relación al tiempo de trabajo y las consecuencias en la salud de los trabajadores, la regulación en la legislación se centra en los supuestos en los que acontezca un riesgo de trabajo, véase, accidente de trabajo o enfermedad de trabajo.

Por tanto, al analizar la regulación en el país se advierte que los riesgos y enfermedades de trabajo cuentan con una regulación general por cuanto a la conceptualización de estos riesgos y teniendo como elemento particular que estos (riesgos) ocurran en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, buscando de esta manera abarcar varios supuestos.

No obstante, al haberse evidenciado que la existencia del derecho a la desconexión digital es resultado de una invisibilización de una cuestión fáctica

consistente en que la conexión digital permanente de los trabajadores, y que da como lugar a una jornada digital continua teniendo una posible afectación a la salud de los trabajadores, se considera de importancia realizar un cambio en la normatividad para abarcar estos aspectos para su debida regulación y, por ende, protección.

Se hace notar que en el caso de la legislación española, el tema de riesgos y el derecho a la desconexión digital tiene profundidad en todos los aspectos abordados anteriormente (conexión digital permanente, derecho humano al descanso, a la salud, a la seguridad social), ya que el legislador contemplo la importancia de tal situación y, en consecuencia, incluyó como aspecto la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, acorde a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

4.3. Propuesta

A efecto de afrontar la problemática conforme a las razones particulares y circunstancias especiales que fueron indicadas en la presente investigación, a continuación se formula un esquema mediante el cual se proponen una serie de acciones, las cuales se encuentran dirigidas en dos aspectos.

El primero, respecto de la innegable necesidad de modificar la perspectiva del sector laboral referente al uso del tiempo para el trabajo y el descanso, difundiendo la información correspondiente a los límites entre cada uno y la importancia del derecho humano al descanso efectivo en las relaciones laborales. Lo anterior constituye el precedente para conocer y comprender el derecho a la desconexión digital puesto que este derecho es de reciente introducción al sistema jurídico mexicano, a pesar de que en la actualidad solamente consiste en una mención o referencia en la Ley Federal del Trabajo.

Luego entonces, con independencia de estar *reconocido* en la legislación, resulta necesario precisar las condiciones y limitaciones de este derecho, así como las obligaciones tanto de trabajadores y empleadores respecto de este derecho.

El segundo aspecto se refiere a una serie de cambios en la legislación laboral y de seguridad social del país para reconocer y garantizar el derecho de los trabajadores a desconectarse digitalmente del trabajo, fuera del horario de trabajo o del tiempo establecido para la disponibilidad en el mismo, así como determinar como riesgos de trabajo aquellos que deriven o surjan cuando no se respete ese derecho, es decir, por causa de la conexión digital permanente.

De esta manera se pretende alcanzar un equilibrio entre la vida familiar y laboral, salvaguardando los derechos humanos y valores sociales de descanso, salud y familia de los trabajadores, así como su calidad de vida.

4.3.1. Promoción de la desconexión digital en el sector laboral en México

Como se ha expuesto a lo largo de la presente investigación, el contexto social y laboral de México respecto del alto índice de tiempo de trabajo frente a otros países miembros de la OCDE, así como el porcentaje elevado en casos de estrés laboral conforme lo ha señalado la Organización Mundial de la Salud, hace que la sociedad mexicana se encuentre *acostumbrada* a un estado particular de situación laboral generalizado, es decir, que el tiempo que destinan para el aspecto de trabajo sea prolongado y, a su vez, a llevar a cabo estas actividades bajo un nivel de estrés elevado.

Aunado a esos aspectos, la problemática incorpora el hecho de que una gran parte de la población hace uso del internet para actividades de comunicación mediante el envío de mensajes, correos electrónicos, uso de redes sociales, etc. y, a la par, estos mismos medios se utilizan para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.

¿Cuánto tiempo destinan los mexicanos para navegar en internet a través de los dispositivos electrónicos? Pues bien, conforme al *Digital 2021 Global Overview Report* publicado por *We are Social* y *Hootsuite*, los mexicanos invierten en

promedio 9 horas y 01 minutos al día para conectarse desde cualquier dispositivo (smartphone, tablet, laptop, consola de video juego, TV, entre otros).²⁷⁸

Lo anterior da como resultado una fórmula que propicia la simultaneidad y combinación de tiempos de descanso y trabajo, mediante el uso de las tecnologías.

Por tal motivo, si bien se considera que la falta de normativa para establecer la desconexión digital de las personas con su fuente de trabajo es un factor primordial que fomenta el prolongado uso de dispositivos para cuestiones del trabajo, a pesar de que estas se realicen fuera de la jornada ordinaria, lo cierto es que también es resultado de una situación provocada por la cultura de desgaste continuo mencionada en la presente investigación.

De esta manera resulta necesario, en primer lugar, transformar la percepción de la sociedad mexicana, en específico, al sector laboral conformado por patrones y empleados, para limitar el uso de dispositivos y/o comunicación tecnológica al tiempo legal establecido, o a aquel determinado de manera formal de disponibilidad tecnológica.

Así, se propone la implementación de un programa estratégico de difusión relacionado a los alcances del derecho a la desconexión digital, el cual deberá ser llevado a cabo mediante cursos y capacitaciones a nivel nacional, en los centros de trabajo formales.

El objetivo principal de dicho programa consiste en informar y sensibilizar al sector laboral del país (tanto trabajadores como empleadores) de la conexión digital y, consecuentemente, de la conexión digital permanente o jornada digital continua, y el correspondiente derecho a la desconexión digital, a fin de que se conozcan los supuestos y alcances en los que debe respetarse ese derecho tanto por los trabajadores como por los empleadores.

²⁷⁸ Alvino, Clay, *Estadísticas de la situación digital de México en el 2020-2021*, 21 de abril 2021, Branch, consultado en <https://branch.com.co/marketing-digital/estadisticas-de-la-situacion-digital-de-mexico-en-el-2020-2021/>, fecha de consulta 09 de septiembre de 2021.

En efecto, de esa manera podrán establecerse de manera clara y puntual las circunstancias en las que se llega a violentar los derechos al descanso y las posibles repercusiones a la salud de las personas por esa conexión digital. Se dará énfasis a la importancia de advertir estas situaciones para estar en posibilidad de prevenir las diversas circunstancias que se derivan de esa conexión digital permanente, en particular, los riesgos de trabajo.

En este sentido, resulta imprescindible desarrollar actividades de capacitación que se enfoquen en el manejo y administración de procesos de comunicación (formal: mediante el correo institucional, servicio de telefonía directa, plataforma de comunicación establecida por la empresa, etc., así como informal: mensajes directos por aplicaciones de mensajería o red social, videollamadas a través de redes sociales o plataformas privadas, etc.) para, primero, advertir la situación cultural o ambiente de trabajo en estos aspectos en el centro de trabajo para, posteriormente, abordar aquellas necesidades particulares requeridas en el centro de trabajo que se trate, para lograr cambios relevantes en su organización, uso y limitación de equipos y medios de comunicación.

De manera general deben abarcarse en los siguientes aspectos:

| | |
|----------|---|
| <p>1</p> | <p>Difusión del derecho al descanso y la relación con la salud de trabajadores y empleadores. A fin de dar a conocer la necesidad de establecer límites reales para la ejecución de actividades laborales y las consecuencias cuando se invade el tiempo de no trabajo con estas.</p> <p>En este punto debe resaltarse que, tales afectaciones a la salud con motivo de la conexión</p> |
|----------|---|

| | |
|---|--|
| | tecnológica son susceptibles de configurarse como riesgos de trabajo para la fuente de trabajo. |
| 2 | Identificación de dispositivos electrónicos mediante los cuales las partes llevan a cabo comunicación. A efecto de advertir la facilidad y/o acceso para interactuar en el envío de mensajes, correos, realizar llamadas, etc. |
| 3 | Identificación de tipos de comunicación y momentos, periodos u horarios de conexión digital entre patrones y empleadores. Con el objeto de determinar la comunicación relacionada con la fuente de trabajo, así como la incidencia de comunicación y si la misma se encuentra dentro de la jornada ordinaria de trabajo, o bien fuera de esta. |
| 4 | La necesidad de una política interna del centro de trabajo tendiente a fijar los periodos de disponibilidad tecnológica, con relación a la jornada de trabajo. |

Dicho programa está en posibilidad de ser implementado y promovido a través de diversas autoridades en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como lo es la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que tiene a su cargo el coadyuvar en la formulación de la política nacional en materia

de seguridad y salud en el trabajo, definir las estrategias para propiciar que los centros de trabajo cuenten con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que permitan prevenir riesgos, así como el promover la realización de programas y campañas de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos.²⁷⁹

Por su parte el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de las prestaciones sociales institucionales otorgadas por el seguro social, mediante el cual el estado garantice el derecho a la salud integral de las personas trabajadoras. Con esto se pretende reducir la cultura de desgaste continuo en la sociedad, inculcar y promover la conciliación familiar y personal que se realice como medidas y actividades de esparcimiento personal, ocio, etc.

Con base en lo anterior se busca la promoción del derecho a la desconexión digital desde una perspectiva tanto de empleadores como trabajadores para que, al momento de su implementación y regulación se logre una efectiva aplicación y respeto de ese derecho a fin de evitar, en la mayor medida posible, la conexión digital permanente y, por consiguiente, los riesgos de trabajo derivados de esta.

4.3.2 Reforma integral respecto de la desconexión digital y la protección en seguridad social

Conforme fue expuesto en el capítulo tercero de la presente investigación, la regulación por cuanto al derecho a la desconexión digital es prácticamente nula, salvo la mención contenida en la fracción VI del artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo vigente.

En ese sentido, con independencia de que se considera que la reforma de enero de 2011, que introdujo a la legislación aspectos relacionados al teletrabajo, fue realmente necesaria tomando en consideración el momento histórico de pandemia y la urgencia de distinguirlo del trabajo a domicilio, lo cierto es que se concentraron algunas características que pretendieron abarcar la mayoría de situaciones tendientes a las actividades laborales que se realizan predominantemente con el uso de las tecnologías, dejando de lado aspectos

²⁷⁹ Artículo 89, fracciones I, II y IX del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

cotidianos que se debieron dejar atrás para trascender de una visión tradicionalista al actual contexto digital que se vive.

Por tanto, hoy en día considerar que los aspectos del uso de la tecnología en el ámbito laboral únicamente competen a las personas en la modalidad de teletrabajo resulta un grave error, pues a pesar de que en la ley se pretendió establecer un porcentaje para poder *considerar* el uso de las TIC como predominantemente para el desempeño de la actividad laboral, lo cierto es que, en cada medida, todos los trabajadores son susceptibles de encontrarse en los supuestos de conexión tecnológica y tele-disponibilidad; esto como consecuencia de encontrarse ligadas la vida laboral y la vida personal.

Esta base cobra relevancia pues, de contemplarse situaciones de protección social únicamente para aquellos trabajadores que encuadren en la modalidad de teletrabajo, se estaría marcando un trato diferenciado en perjuicio de aquellos trabajadores que no se encuentran bajo la modalidad en mención, acentuando desigualdades frente a una contingencia genera: los riesgos de trabajo derivados del uso de las tecnologías y la conexión digital permanente.

Por tanto, entro del presente capítulo lo que se pretende consiste en establecer una serie de cambios normativos que permitan el reconocimiento de los riesgos laborales provocados por la conexión digital permanente, a consecuencia de la falta de regulación del derecho a la desconexión en la legislación laboral y de seguridad social del país.

Asimismo, el estudio comparado con la legislación de España resaltó la importancia de incluir en la legislación la realidad del desempeño de las actividades laborales en un contexto tecnológico, ya sea para aquellas modalidades como el teletrabajo o más recientemente, a los trabajadores de plataformas digitales, así como a los trabajadores que no se desempeñan bajo esa modalidad pero que, bajo el contexto tecnológico en el que se vive, realizan la comunicación bajo estas tecnologías siendo susceptibles de *estar* digitalmente disponibles con la fuente de trabajo.

Por tal motivo se propone la modificación del contenido de los ordenamientos señalados a continuación, para la adaptación y reconocimiento de derechos aludidos en la presente investigación:

Ley Federal del Trabajo

Como se ha hecho referencia en el primer capítulo de la presente investigación, la Ley Federal de Trabajo contiene las disposiciones observables en el país para la regulación de relaciones de trabajo. Entre aquellas relacionadas con la presente investigación y, sobre las que se formula la presente propuesta, se encuentran las relativas al lugar de trabajo, jornada, el derecho a la desconexión como un derecho no limitado a las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo, su reconocimiento dentro de las obligaciones de los patrones y empleadores, así como el propio concepto de teletrabajo.

| Texto vigente | Propuesta | Justificación |
|--|--|--|
| <p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p> <p>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;</p> | <p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. a X. (...)</p> <p>El lugar o lugares de trabajo comprende todo aquel sitio o sitios en el que el trabajador se encuentre durante la realización de las actividades concernientes con su trabajo, así como el lugar o lugares en que los trabajadores deban permanecer y/o al cual deban acudir para ello, por disposición del patrón; con la posibilidad de llevar a cabo las actividades laborales a través del uso de TIC.</p> | <p>A pesar de que en múltiples ocasiones la norma se refiere a elementos como lo es el lugar de trabajo —también referido como centro de trabajo—, de su contenido no se advierte un concepto establecido que señale los alcances y particularidades que, en lo general, se deba tomar como referencia en el ámbito laboral.</p> <p>La mención directa del lugar del trabajo se encuentra contenida en el artículo 25, fracción IV, que establece las condiciones de trabajo.</p> <p>En ese sentido, se la modificación propuesta hace que el lugar de trabajo contemple no solo</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;</p> <p>V. La duración de la jornada;</p> <p>VI. La forma y el monto del salario;</p> <p>VII. El día y el lugar de pago del salario;</p> <p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p> <p>X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial.</p> | | <p>un lugar o lugares determinados para el desarrollo de la actividad laboral, pues con el uso de las tecnologías de la información y comunicación se da la posibilidad de llevar a cabo el trabajo en prácticamente cualquier lugar.</p> <p>Como puede advertirse no hay una precisión o amplitud en lo que respecto al lugar de trabajo. Por tanto, se propone adicionar un párrafo a dicho artículo para quedar de la siguiente manera:</p> |
| <p>Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p> | <p>Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p> <p>Jornada de trabajo es todo aquel periodo de tiempo debidamente</p> | <p>Contrario a lo que acontece con el lugar o lugares de trabajo, la jornada de trabajo sí cuenta con un concepto establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58, así como su regulación y</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>delimitado entre el patrón y el trabajador, durante el cual este último se encuentra subordinado y/o en disponibilidad al primero, ya sea de manera presencial o mediante conexión tecnológica para la realización de las actividades a su cargo, las cuales podrán o no ejecutarse mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, inclusive respecto de los periodos de localización del trabajador.</p> | <p>características particulares relacionadas a este concepto comprendidas del artículo 58 a 68.</p> <p>No obstante, la jornada de trabajo solamente relaciona los elementos de tiempo, trabajo y disponibilidad, sin que se determinen de manera concreta los aspectos y circunstancias actuales en el marco de la era digital, el uso de las tecnologías aplicadas en el trabajo tradicional y las nuevas modalidades de trabajo.</p> <p>Por tal motivo se propone razón por la que se propone la modificación del artículo 58 de la ley respecto del concepto de jornada de trabajo, en el que se incluyen también los aspectos del uso tecnológico.</p> |
| | <p>(Incorporación)</p> <p>Artículo 58 Bis. La tele-disponibilidad constituye todo aquel tiempo en el que el trabajador, a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación, se encuentra o puede estar a disposición del patrón para establecer comunicación, recibir órdenes y/o ejecutar</p> | <p>No menos importante resulta establecer el vínculo entre el tiempo de trabajo que refiere el concepto anterior de jornada de trabajo, con la disponibilidad o, mejor dicho, tele-disponibilidad, ya que, como se ha expuesto a lo largo de la presente investigación, esta disponibilidad puede surgir tanto en una modalidad a distancia como lo es el teletrabajo</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>actividades inherentes al trabajo.</p> | <p>así como en mayoría de las relaciones laborales, mediante la comunicación y disposición a través de las tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>Por tal motivo, y a efecto de establecer esta circunstancia en el apartado relativo a la jornada de trabajo, se propone la adición del artículo 58 Bis, a la Ley Federal del Trabajo, con el siguiente contenido:</p> |
| <p>Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.</p> <p>La persona trabajadora bajo la modalidad de</p> | <p>Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón y/o de realización del trabajo mediante el uso o aprovechamiento de</p> | <p>En las últimas reformas a la Ley Federal del Trabajo se incorporó el capítulo XII BIS, correspondiente al teletrabajo, estableciendo en el artículo 330-A lo que debe entenderse por teletrabajo.</p> <p>Como puede advertirse, el concepto de teletrabajo en el texto actual de la ley contempla la posibilidad de que esta organización laboral se realice en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, sin que se requiera la presencia física de la persona teletrabajadora en el centro de trabajo, así como el contacto y mando de esta y el patrón, a través de las</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.</p> <p>Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.</p> | <p>las tecnologías de la información y la comunicación, en la cual no se requiere necesariamente algún local u oficina específico para llevarlo a cabo. Modalidad susceptible de realizarse de manera completa, parcial y/o alternada;</p> <p>La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar,</p> | <p>tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>En ese sentido, se propone la modificación del primer párrafo del artículo 330-A, para establecer la definición del teletrabajo.</p> <p>Esta definición engloba diversos elementos que se consideran necesarios para la construcción del concepto de teletrabajo y que constituyen el nacimiento normativo de dicha modalidad en la legislación; sin embargo, se advierten algunas contradicciones e interrogantes entre la definición en la ley y lo dispuesto en los últimos dos párrafos del citado artículo 330-A, al concretar esta modalidad a un determinado tiempo —en el caso de que la actividad laboral se desarrolle en el domicilio de la persona trabajadora o en el domicilio señalado por esta (más del 40%) y, para el caso que sea esporádico, no se considerará teletrabajo.</p> |
|--|--|---|

| <p>No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.</p> | <p>almacenar, proteger y recuperar esa información.</p> <p>Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.</p> <p>No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.</p> | |
|--|---|---|
| Texto vigente | Propuesta | Justificación |
| | <p>CAPITULO I</p> <p>Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- a IX.- (...)</p> <p>IX Bis. Respetar en todo momento el derecho del trabajador a desconectarse a través de cualquier dispositivo, medio o programa digital, para contacto, atención o realización de acciones relacionadas con sus actividades laborales, encontrándose fuera de su jornada de trabajo, períodos de descanso,</p> | <p>Por lo que respecta al derecho a la desconexión y su regulación en la legislación de mérito, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de sus fracciones I a XXXIII, contempla las obligaciones generales a cargo de los patrones.</p> <p>A pesar de que el ordenamiento ya refiere en los artículos 58 a 68 las disposiciones correspondientes a la jornada de trabajo, dentro de las cuales el artículo 68 refiere que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, lo</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>licencias y/o sus vacaciones, o bien, en los periodos que previamente hubieran sido pactados con el patrón, según sea el caso; así como abstenerse de contactar al trabajador para tales fines mediante medios tecnológicos.</p> <p>X.- a XXXIII. (...)</p> | <p>cierto es que, conforme a lo señalado en la presente investigación, resulta necesario hacer visible la situación de conectividad entre los trabajadores y la fuente de trabajo.</p> <p>Esto es, si bien las personas teletrabajadoras hacen uso preponderantemente de las tecnologías para llevar a cabo sus actividades laborales, lo cierto es que, en el contexto digital actual, la mayoría de los trabajadores están en posibilidad de establecer comunicación relacionada con su fuente de trabajo mediante dispositivos electrónicos.</p> <p>Por tal motivo, se considera necesario incluir en las obligaciones a cargo del patrón una nueva fracción, tendiente a respetar y/o abstenerse de contacto fuera del horario y/o en los términos establecidos) con el trabajador.</p> |
| <p>Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. a V. (...)</p> | <p>Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. a V. (...)</p> | <p>Si bien la fracción VI del artículo 330-E contempla el respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, lo cierto es que únicamente lo acota al término de la jornada</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;</p> <p>VII. a VIII (...)</p> | <p>VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral, así como durante el tiempo de descanso del trabajador fuera de los periodos de disponibilidad digital, vacaciones, permisos, licencias, así como la comunicación a través de dispositivos electrónicos;</p> <p>VII. a VIII (...)</p> | <p>laboral; es decir, manteniendo el derecho a la desconexión únicamente limitado al término de la jornada sin avocarse a aquel tiempo fuera de los periodos de disponibilidad tecnológica entre el patrón y trabajador.</p> <p>Por tal motivo se propone la presente modificación que contempla la desconexión respecto del tiempo de descanso del trabajador, así como que se encuentren fuera de los periodos de disponibilidad digital, vacaciones, permisos, licencias, sin que se pierda de vista la comunicación a través de dispositivos electrónicos entre patrón y trabajador.</p> |
| <p>Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;</p> <p>II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del</p> | <p>Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;</p> <p>II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del</p> | <p>El artículo 330-F de la ley refiere las obligaciones por parte de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo.</p> <p>Entre las diversas fracciones se contempla la obligación por parte del trabajador al cuidado de materiales y equipo, conducirse con apego a las medidas de seguridad y salud.</p> <p>Sin embargo, no se incluyó en dicho precepto la obligación de atender los lineamientos de</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>consumo de electricidad, derivados del teletrabajo; III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón; IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.</p> | <p>consumo de electricidad, derivados del teletrabajo; III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón; IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento. VI. Atender los lineamientos establecidos con el empleador respecto de los periodos de disponibilidad tecnológica, así como por cuanto a la comunicación a través de los medios electrónicos señalados para tal efecto.</p> | <p>conexión o disponibilidad tecnológica por parte de la empresa. Es decir, la obligación de respetar el derecho de desconexión frente de</p> <p>Así, a pesar de ser un derecho la desconexión digital, también conlleva un compromiso por parte del trabajador a mantener la comunicación y/o disponibilidad tecnológica conforme al convenio, política interna y, en específico, a aquella establecida en el contrato de trabajo, por lo que el artículo de obligaciones de los teletrabajadores se propone incluir la fracción señalada.</p> |
| <p>Artículo 513.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas</p> | <p>Artículo 513.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas</p> | <p>De la mano con la presente investigación, la propuesta de incorporar algunas de las principales afectaciones del uso reiterado de las tecnologías de la información y comunicación, tiene como finalidad asentar la realidad de situaciones</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional, para este efecto dicha dependencia escuchará la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como de especialistas en la materia.</p> <p>1 a 161 (...)</p> | <p>que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional, para este efecto dicha dependencia escuchará la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como de especialistas en la materia.</p> <p>1 a 161 (...)</p> <p>Enfermedades y afectaciones producidas por el uso constante de dispositivos electrónicos y la conexión digital</p> <p>162. Síndrome del túnel carpiano. Trauma acumulado por movimientos tensionantes con la mano o por tener la mano en la misma posición durante períodos prolongados</p> <p>163. Síndrome visual informático</p> <p>164. Síndrome sicca</p> <p>165. lesiones musculoesqueléticas</p> | <p>derivadas por su uso constante, sin que se dejen <i>al aire</i>, so pretexto de no encontrarse contempladas en la presente tabla.</p> <p>Si bien dentro de la propuesta se encuentran diversos síndromes, y estos se conceptualizan como un cuadró clínico de sintomatologías que pueden ser asociados a distintas enfermedades, no menos cierto es que estas afectaciones pueden repercutir integralmente en la salud de los trabajadores, no solo por cuanto al aspecto laboral, sino también el personal.</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|---|---|
| | <p>en columna cervical y lumbar por</p> <p>166. Estrés Tecnológico (Tecnoestrés); Tecnoansiedad; Tecnofatiga; Tecnoadicción.</p> <p>167. Síndrome burnout.</p> | |
| <p>Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.</p> <p>Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.</p> | <p>Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte, o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, incluyendo aquel tiempo en que se estén recibiendo y/o llevando a cabo órdenes del patrón, o bien, en los que el trabajador se encuentre conectado digitalmente.</p> <p>Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.</p> | <p>Si bien el concepto de accidente de trabajo y enfermedad de trabajo se encuentran contenidos en diversos ordenamientos como lo es la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, compartiendo la misma esencia y variando solo en algunos aspectos, se propone incorporar en los mismos el aspecto fáctico del uso de tecnologías en el ámbito laboral.</p> <p>Lo que se pretende de esta manera es evitar que se pase por alto la realidad digital que se vive hoy en día con la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en el diario vivir, y que se relaciona con la conexión digital permanente.</p> |
| | | <p>Se considera necesario esta reforma como un</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.</p> | <p>Artículo 43. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. o en cualquier medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, incluso en derivado de la conectividad por medios digitales</p> | <p>cambio de paradigma en la protección social de los trabajadores frente a los riesgos de trabajo emergentes por el uso de las tecnologías.</p> <p>A manera de ejemplo, como se señaló en el capítulo segundo de la presente investigación, el avance en la protección de los riesgos de trabajo hizo necesario incorporar en la norma aquel riesgo <i>in itinere</i> o en trayecto, al entender la contingencia a proteger en los supuestos de accidentes ocurridos durante este periodo.</p> <p>Así, actualmente es del conocimiento general que este tipo de accidentes se consideraran como accidentes de trabajo, salvo en las excepciones y por las causas contempladas en la ley.</p> <p>Por tal motivo ahora es necesario el reconocimiento en la protección de los riesgos de trabajo relacionados en la era de la digitalización.</p> |
|--|--|--|

Ley del Seguro Social

| Texto vigente | Propuesta | Justificación |
|---------------|-----------|---------------|
|---------------|-----------|---------------|

| | | |
|---|---|--|
| <p>Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.</p> <p>También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.</p> | <p>Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste, incluyendo aquel tiempo en que se estén recibiendo y/o llevando a cabo órdenes del patrón, o bien, en los que el trabajador se encuentre conectado digitalmente.</p> <p>También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.</p> | <p>La adición del texto contenido en la presente propuesta, más que limitarse a cambiar el texto de la norma en estudio atiende a una necesidad de <i>visibilizar</i> la realidad de riesgos con relación a los aspectos tecnológicos, destacando la conexión digital.</p> <p>Se establece en armonización a la reforma propuesta de los artículos que anteceden, a fin de crear homogeneidad en la aplicación de las normas relacionadas.</p> |
| <p>Artículo 43. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.</p> | <p>Artículo 43. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. o en cualquier medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, incluso en derivado de la conectividad por</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| | medios digitales. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo. | |
|--|---|--|

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

| Texto vigente | Propuesta | Justificación |
|--|---|--|
| <p>Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:</p> <p>I. Accidente de Trabajo: Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste;</p> <p>X. Enfermedad de Trabajo: Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios;</p> | <p>Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:</p> <p>I. Accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste en que dicho trabajo se preste, incluyendo aquel tiempo en que se estén recibiendo y/o llevando a cabo órdenes del patrón, o bien, en los que el trabajador se encuentre conectado digitalmente.</p> <p>X. Enfermedad de trabajo: Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, e en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. o en cualquier</p> | <p>La adición del texto contenido en la presente propuesta, más que limitarse a cambiar el texto de la norma en estudio atiende a una necesidad de <i>visibilizar</i> la realidad de riesgos con relación a los aspectos tecnológicos, destacando la conexión digital.</p> <p>Se establece en armonización a la reforma propuesta de los artículos que anteceden, a fin de crear homogeneidad en la aplicación de las normas relacionadas.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, incluso en derivado de la conectividad por medios digitales.</p> | |
|--|--|--|

Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social

| Texto vigente | Propuesta | Justificación |
|---|--|---|
| <p align="center">Sección Tercera De la calificación de riesgos de trabajo</p> <p>Artículo 27. Cuando el asegurado solicite a los servicios médicos institucionales la calificación de una probable enfermedad de trabajo o el Instituto la detecte, los servicios de Salud en el trabajo, investigarán en el medio ambiente laboral del trabajador las causas que predisponen a la probable enfermedad de trabajo, para apoyar la calificación, emitir medidas preventivas y evitar su ocurrencia en otros trabajadores. Para este efecto, los patrones deberán cooperar con el Instituto en los términos que señala la Ley.</p> | <p align="center">Sección Tercera De la calificación de riesgos de trabajo</p> <p>Artículo 27. Cuando el asegurado solicite a los servicios médicos institucionales la calificación de una probable enfermedad de trabajo o el Instituto la detecte, los servicios de Salud en el trabajo, investigarán en el medio ambiente laboral del trabajador, incluyendo los supuestos de conexión digital fuera del horario establecido, así como las causas que predisponen a la probable enfermedad de trabajo, para apoyar la calificación, emitir medidas preventivas y evitar su ocurrencia en otros trabajadores. Para este efecto, los patrones deberán cooperar con el Instituto en los términos que señala la Ley.</p> | <p>La incorporación del texto que se propone tiene como finalidad que se visibilice y se tome en consideración la circunstancia de conexión digital como un aspecto ligado al ambiente y/o condiciones particulares de trabajo bajo las cuales se encuentre laborando la persona trabajadora a calificar.</p> <p>De esta manera, se podría estar en mayor posibilidad de calificar el suceso o circunstancia como enfermedad de trabajo efectivamente derivada de un aspecto laboral del trabajador, y establecer las medidas preventivas necesarias.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

Creación de una Norma Oficial Mexicana que establezca los lineamientos para la prevención y control de factores de riesgo con base en la desconexión digital

Finalmente, a pesar de que la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, de incorporación reciente y su aplicación a través de las distintas etapas ha sido un elemento importante para centrar la importancia en los factores psicosociales en las empresas, así como para prevenir y reducir en lo posible este tipo de situaciones.

Sin embargo, como se indicó en el capítulo tercero, se advierte del contenido de la norma que se encuentra confeccionada para efectos de establecer los lineamientos en los centros de trabajo, entendiendo estos como un lugar o espacio específico en el que laboran los trabajadores, dejando de lado las situaciones actuales derivadas del uso de las tecnologías, aquellas circunstancias que mantienen a los trabajadores unidos a las actividades laborales en cualquier lugar.

Además, a pesar de que el *Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021, señala en su artículo transitorio segundo que el Poder Ejecutivo Federal dispone de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J, es necesario precisar que esta norma se refiere a las condiciones especiales de factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

De esta forma, se hace notar que con dicha norma oficial la regulación del uso de tecnologías, dentro de las que se podría desprender la conexión digital

permanente, tele-disponibilidad, solamente se verá aplicada a las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo, dejando a un lado al resto de trabajadores.

En consecuencia, se propone la emisión de una norma que abarque los aspectos de inclusión del aspecto digital y la conexión digital prolongada o permanente como regulación de los factores de riesgo de trabajo, para su prevención, con el objeto de estar en posibilidad de regular y/o establecer los lineamientos tanto para los teletrabajadores, así como por cuanto a aquellos trabajadores que, a pesar de no encontrarse bajo esta formalidad, se ven afectados por las circunstancias con el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Conclusiones

Primera. Debe distinguirse entre el concepto tradicional de subordinación y/o dependencia en la relación de trabajo y la subordinación o dependencia tecnológica, siendo esta última la atribución del patrón para impartir órdenes e instrucciones a los trabajadores a través de medios y/o dispositivos electrónicos de comunicación, con la finalidad de que se ejecuten acciones relacionadas a la actividad laboral.

Segunda. En el contexto del trabajo actual, el lugar de trabajo viene a ser todo aquel sitio o sitios en el que el trabajador se encuentre durante la realización de las actividades concernientes con su trabajo, así como el lugar o lugares en que los trabajadores deban permanecer y/o al cual deban acudir para ello por disposición del patrón; con la posibilidad de llevarse a cabo las actividades inherentes a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Tercera. La jornada laboral debe entenderse como todo aquel periodo de tiempo debidamente delimitado entre el patrón y el trabajador, durante el cual este último se encuentra subordinado y/o en disponibilidad al primero, ya sea de manera presencial o mediante conexión tecnológica, inclusive aquellos periodos de localización, para la realización de las actividades a su cargo, las cuales podrán o no ejecutarse mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Cuarta. La conexión digital en el trabajo es la interacción que establecen el patrón y el trabajador a través de cualquier sistema, medio o programa correspondiente a las tecnologías de la información y de comunicación.

Quinta. La tele-disponibilidad es el tiempo en el que el trabajador, a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación, se encuentra o puede estar a disposición del patrón para establecer comunicación, recibir órdenes y/o ejecutar actividades inherentes al trabajo.

Sexta. El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo mediante el uso o aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación, y en la cual no se requiere necesariamente algún local u oficina

específico para llevarlo a cabo. Modalidad susceptible de realizarse de manera completa, parcial y/o alternada.

Séptima. El accidente de trabajo debe entenderse como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente, en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste, incluyendo aquel tiempo en que se estén recibiendo y/o llevando a cabo órdenes del patrón, o bien, en los que el trabajador se encuentre conectado digitalmente.

Octava. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en cualquier medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, incluso en aquellos derivados del uso cotidiano de los medios digitales.

Novena. Desde una perspectiva de derechos humanos en el ámbito laboral, es posible concebir el derecho al descanso efectivo como aquel derecho de los trabajadores a disfrutar todo aquel tiempo que no forma parte de la jornada laboral, el cual podrán disponer libremente y que, en todo momento, debe ser eficaz para recobrar energías físicas e intelectuales, convivir con la familia y en sociedad o conmemorar ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.

Octava. El derecho a la desconexión digital como el derecho del trabajador a desconectarse a través cualquier dispositivo, medio o programa digital, para contacto, atención o realización de acciones relacionadas con sus actividades laborales, encontrándose fuera de su jornada de trabajo, períodos de descanso, licencias y/o sus vacaciones, o bien, en los periodos que previamente hubieran sido pactados con el patrón, según sea el caso; en los que, a su vez, este último deberá abstenerse de contactar al trabajador para tales fines.

Novena. Dentro de las medidas necesarias para poder establecer las bases de protección social de los trabajadores frente a los riesgos profesionales derivados de la conexión tecnológica y tele-disponibilidad, no solamente basta una reforma a

la normativa sustantiva y procedimental del país en materia laboral y de seguridad social, sino de un cambio en la cultura del trabajo basada en el desgaste.

Décima. Desde hace varios años España entendió el cambio constante hace la realidad digital, no solo en el ámbito laboral sino de la vida cotidiana, motivo por el cual, previo a regular la modalidad de teletrabajo —o en su caso, trabajo a distancia— emitió la Ley de Protección de Datos Personales, reconociendo así una pluralidad de derechos de las personas en el contexto digital, como la protección a la intimidad y el derecho a la desconexión digital.

Décima Primera. La Unión Europea, como organismo supranacional, ha realizado actividades legislativas de especial relevancia referente a que el derecho a la desconexión digital no se considere solo como un derecho laboral —condición de trabajo—, sino atribuyéndole la importancia de las circunstancias particulares de los individuos con el uso de las tecnologías de la información y comunicación, al proponer su reconocimiento como un derecho humano.

Décima Segunda. La comparativa con el país europeo nos muestra que, si bien la regulación de México en materia laboral respecto al teletrabajo llegó de manera precipitada por la pandemia provocada por el COVID-19, lo cierto es que el país vasco ya cuenta con la base para establecer los lineamientos de protección frente a riesgos de trabajo en el trabajo a distancia con el uso de las tecnologías; circunstancia aún nula por cuanto a México.

Décima tercera. La falta de normativa para establecer la desconexión digital de las personas con su fuente de trabajo es un factor primordial que fomenta el prolongado uso de dispositivos para cuestiones del trabajo, a pesar de que estas se realicen fuera de la jornada ordinaria, pero también es resultado de una situación provocada por la cultura de desgaste continuo la cual se encuentra arraigada en el país.

Décima cuarta. Se deben desarrollar programas de promoción del derecho a la desconexión digital desde una perspectiva tanto de empleadores como trabajadores para su implementación y regulación, tendiente al reconocimiento y

respeto de ese derecho, a fin de evitar, en la mayor medida posible, la conexión digital permanente y, por consiguiente, los riesgos de trabajo derivados de esta.

Décima quinta. La digitalización en el sector laboral implica una reestructuración tanto en la operatividad como en el desarrollo de las actividades de los trabajadores y su interacción con la parte patronal. Esto obliga a adaptar la situación normativa y orgánica del trabajo por el vínculo permanente con la tecnología.

Décima sexta. No solo los teletrabajadores son susceptibles de encontrarse en los supuestos de conexión tecnológica y tele-disponibilidad; esto como consecuencia del uso cotidiano de las tecnologías de la información y comunicación, lo que propicia la unión de la vida laboral y la vida personal.

Décima séptima. La cantidad de dispositivos tecnológicos en el uso cotidiano de las personas aumenta progresivamente, sin detenerse, lo que a su vez se traduce en que la sociedad se encuentra cada vez más sometida a situaciones de tensión relacionadas con la tecnología, afectando la salud y el bienestar integral; la seguridad social no puede pasar por alto dicha circunstancia, por tanto, se debe

Décima octava. Se deben realizar una reforma integral en la normativa laboral y de seguridad social que abarque la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan el reconocimiento de los riesgos laborales provocados por la conexión digital de los trabajadores, así como la importancia del derecho a la desconexión digital de los trabajadores, no solo de las personas teletrabajadoras.

Fuentes de investigación

Bibliografía

Amaya Pico, Nubia et. al., Retos y desafíos para la gestión humana en las empresas virtuales. Caso 8manos, Trabajo de grado para optar al título de Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones, Universidad Piloto de Colombia, Bogotá, 2014.

Briseño Ruiz, Alberto, Derecho mexicano de los seguros sociales, Ed. Harla, 2ª. ed., México, 1992, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, La seguridad social en México, México, ed. Porrúa, 2019,

Cabanellas de Torres, Guillermo, *Diccionario jurídico elemental*, ed. Heliasta, Undécima Edición, 1993.

De Buen, Nestor, *El desarrollo del Derecho del trabajo en el siglo XX*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Serie G: ESTUDIOS DOCTRINALES, México 1998, Núm. 198.

Diccionario jurídico mexicano”, Tomo VII, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1982.

Diccionario jurídico sobre seguridad social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1994.

Galvarriato Freer, Aurora Gómez, *La Revolución mexicana, los trabajadores y el artículo 123*, en Salazar Ugarte, Pedro, et. al., coord., *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, tomo 1: Estudios históricos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2017.

González, LiLian y Orta, Yudit, La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional en profesores universitarios, Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 1, Universidad Nacional de Chimborazo, Cuba, 2016.

Hibault Aranda, Javier, *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, 2ª ed. actual, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, España, 2001.

Kurczyn, Patricia y Puig, Carlos coord., Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

López Núñez, María, Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia, En: Correa Carrasco, Manuel; Quintero Lima, María Gema (coord.). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales* (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10). Getafe; Universidad Carlos III de Madrid, 2020.

Marquet Guerrero, Porfirio, *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo*, p.258, en Kurczyn Villalobos, Patricia, coord., *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2014.

Mendizábal Bermúdez, Gabriela, coord. Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Volumen 6, núm. 1, enero-marzo de 2018.

Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La seguridad social en México*, México, ed. Porrúa, 2019.

Mendizábal, Gabriela y Guevara, Antonio, Los riesgos de trabajo emergentes por el uso de las nuevas tecnologías en la pandemia, en Sueli, Norma y Villatore Marco, Coord. O Mundo do trabalho contemporâneo e os reflexos econômicos e sociais da pandemia pela COVID-19 [libro eletrônico], 1. ed., São Paulo, Matrioska Editora, 2020.

Molina Navarrete, Cristobal, *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, Tomo LXVII, Número 269, Septiembre-Diciembre, 2017.

Pérez Campos, Ana Isabel, *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LII (2019) 101-124 /

Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de derecho laboral*, 2ª. ed., México, Oxford, 2013.

Sánchez Mendiola, Melchor, et. al., Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM, Revista Digital Universitaria de la UNAM, Vol. 21, Núm. 3, mayo-junio 2020.

Santos Azuela, Héctor, Derecho del trabajo, México, McGraw-Hill, 1998.

Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Trujillo Pons, Francisco, La desconexión en el ámbito laboral, 2ª Ed, Tirant lo Blanch. Valencia, 2021.

Legislación

(OIT) C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14).

(OIT) C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153).

C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Co121 Sobre las prestaciones en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Co17 Sobre la indemnización por accidentes de trabajo de 1925.

Co18 Sobre indemnización por enfermedades profesionales de 1925.

Co19 Sobre la igualdad de trato (entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidente de trabajo) de 1925.

Código del Trabajo (Francia).

Constitución Española.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convenio 155 de la OIT sobre la indemnización por accidentes de trabajo.

Convenio 161 de la OIT sobre servicios de salud en el trabajo.

Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Decreto de Urgencia N° 127-2020, Perú.

Ley 2016-1088, conocida como *Loi Travail* o *Loi El Khomri* de 8 de agosto de 2016.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales BOE nº 269 10- 11-1995.

Ley de 22 de mayo de 2017, n.º 81, (Italia) de misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México (José Vicente Villalda).

Ley del Seguro Social.

Ley Federal del Trabajo (México) Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, (Bernardo Reyes).

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), de 1952 (núm. 102).

Rapport déposé de la commission, lecture unique, 2019/2181(INL) - - 08 de junio de 2020.

Real Decreto 1299/2006, aprobación del cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, de 10 de noviembre de 2006.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020, de trabajo a distancia.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tesis aislada. Registro digital: 169895 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: IX.1o.33 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVII, Abril de 2008, página 2343 Tipo: Aislada.

Texte adopté du Parlement, lecture unique, 2019/2181(INL) - 21/01/2021.

Hemerografía

A. Alemna, J. Sam, *Critical issues in information and communication technologies for rural development in Ghana*, Information Development, April 22 2006.

Abe, Ethel Ndidiamaka, *Future of Work, Work-Family Satisfaction, and Employee Well-Being in the Fourth Industrial Revolution*, IGI Global, 2020, p. 260.

Agra Viforcós, Beatriz, *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España.

Alfaro de Prado Sagrera, Ana María. "Tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y Tecnoestrés." Universidad de Huelva. España, 2008.

Alvino, Clay, Estadísticas de la situación digital de México en el 2020-2021, 21 de abril 2021, Branch, consultado en <https://branch.com.co/marketing-digital/estadisticas-de-la-situacion-digital-de-mexico-en-el-2020-2021/>.

Arango G, Luz, *Mujeres, trabajo y tecnología en tiempos globalizados*, cuaderno No. 5, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2004.

Araujo, Alvarez Juan Manuel, *Salud pública México*, Vol 44, No.4, México, 2002.

Barba González Jesús, *Cómputo y control de jornada. especial referencia al sector del transporte por carretera, Trabajo fin de título para máster en acceso a la abogacía*, Curso 2018/2020, enero 2020.

Calzada, Igor, *Pandemic Citizenship amidst Stateless Algorithmic Nations: Digital Rights and Technological Sovereignty at Stake*. Coppieters Foundation/Post-Covid Europe series/4: Brussels. 2021, DOI: 10.13140/RG.2.2.36196.19849/3.

Canessa Montejó, Miguel F., *Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral*, Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales número 72, Madrid, 2008.

Carrillo López, Aurelia, *Evolución jurisprudencial del accidente in itinere*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ISSN-e 2282-2313, Vol. 5, Nº. 2, 2017.

Castells, Manuel, *La sociedad Red: La era de la información: economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza, 2000.

Cedrola Spemolla, Gerardo, *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 5, núm. 1, enero-marzo de 2017.

Chiuffo, Facundo Martin, *The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work*, University of Buenos Aires, Faculty of Law; Argentinian Association of Labour and Social Security Law, June 23 2019, available at <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3422283>.

Collan, Mikael y Michelsen Karl-Erik, eds., *Technical, Economic and Societal Effects of Manufacturing 4.0 Automation, Adaption and Manufacturing in Finland and Beyond*, 2020.

Cruz Nava, Daniel, *Derechos a la lucha*. Polít. cult. 2018, n.50.

Ezquerro Escudero, Luís, *Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución*, ed. Atelier, Barcelona, 2006.

F. Almeida, et. al., "The Challenges and Opportunities in the Digitalization of Companies in a Post-COVID-19 World," in *IEEE Engineering Management Review*, vol. 48, no. 3, Sept. 2020, doi: 10.1109/EMR.2020.3013206.

Gálvez Albarracín, Edgar et. al. *Influencia de las tecnologías de la información y comunicación en el rendimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas*, Estudios Gerenciales 30, 2014.

Gibson, Megan, *Here's a Radical Way to End Vacation Email Overload*, *Time*, 15 de agosto de 2014,

Gil-Monte, Pedro R., *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería*, Revista Eletrônica InterAção Psy, año 1, Num. 1- Ago 2003.

González-Blanco, Leticia et. al., *COVID-19 lockdown in people with severe mental disorders in Spain: Do they have a specific psychological reaction compared with other mental disorders and healthy controls?*, *Schizophrenia Research*, Volume 223, September 2020, Pages 192-198, <https://doi.org/10.1016/j.schres.2020.07.018>

Gorelli Hernández, Juan, *Elementos delimitadores del derecho a vacaciones*, THEMIS: Revista de Derecho, ISSN 1810-9934, Nº. 65, 2014.

Guerra Palma, Jeomayra, *Trabajo a largo plazo con la computadora y sus consecuencias*, Publicaciones Didácticas, Nº 81 Abril 2017.

Gutiérrez-Hernández, María E., et. al. "COVID-19 Lockdown and Mental Health in a Sample Population in Spain: The Role of Self-Compassion" *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 4: 2103. 2021, <https://doi.org/10.3390/ijerph18042103>

Instituto Mexicano del Seguro Social, Diagnóstico y Tratamiento de Síndrome de Túnel del Carpo en Primer Nivel de Atención, México, 2016.

Lemus Raya, Patricia, *Derecho del Trabajo*, 2a. ed., México, CENGAGE Learning, 2009.

Lertxundip Aitziber & Jon Landeta, The Impact of Digitalization On the Fundamental Rights of Public Employees in Spain. Management International Conference, 12-13 November 2020, p. 240.

Llamosas Trapaga, Aida, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, 2015.

López Pérez, Emmanuel, *La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar: una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del COVID 19*, Lan Harremanak revista de relaciones laborales, 2020, 43.

Lóyzaga de la Cueva, Octavio y Curiel Sandoval, Verónica, *El trabajo a domicilio en México*, Revista alegatos, Universidad Autónoma Metropolitana, núm. 88, México, septiembre/diciembre de 2014.

Marquet Guerrero, Porfirio, El contrato y la relación de trabajo, en Kurczyn, Patricia y Puig, Carlos coord., *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

Martín, Pedro, *Teletrabajo y comercio electrónico*, Ministerio de Educación, España, 2018.

Martín, Rodrigo, *Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Persona y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos, ISSN 0211-4526, N°. 59, España, 2008.

Martínez Vivot, Julio, *Elementos de derecho del trabajo y seguridad social*, 6ª ed., Ed. Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1999.

Méndez Venegas, José, Estrés laboral o síndrome de burnout, *Acta Pediátrica de México Volumen 25*, Núm. 5, septiembre-octubre, 2004.

Mendizábal, Gabriela, y López, Emmanuel, *¿Nuevo modelo de seguridad social en el contexto de la industria 4.0?*, Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo Volumen 6, núm. 1, enero-marzo de 2018, 2018 ADAPT University Press.

Mental Health Foundation. Loneliness during coronavirus. URL: <https://www.mentalhealth.org.uk/coronavirus/coping-with-loneliness>.

Messenger, Jon C., *Telework in the 21st Century. An Evolutionary Perspective*, The ILO Future of Work series, 29 Nov 2019.

Ministerio de empleo y seguridad social de España, *Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores, traducción comentada de la obra "De morbis artificum diatraba" de Bernardino Tamazzini*S. XVIII, España, Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, 2017.

Morales Ortiz, A. et. al., *La guardia específica de Neurología en la formación del médico residente en España*, Revista Neurología, Volumen 26, Issue 3, April 2011.

Nuria Reche Tello, *La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad*, IUSLabor 3/2019, Marzo 2019.

Nygren, Hanna, et. al., *The Fourth Industrial Revolution and Changes to Working Life: What Supports Adult Employees in Adapting to New Technology at Work?*, July 29 2020.

OECD. 2019. Observatory of Public Sector Innovation (OPSI). Toolkits. Digital Transformation. <https://oecd-opsi.org/guide/digital-transformation/>

O'Hana, Amy, *Beyond Burnout: What to Do When Your Work Isn't Working for You*, Harvest House Publishers, 6 oct 2020

OIT, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015, Informe I.

OMS *Official Records of the World Health Organization*, N° 2, p. 100.

OMS, Leka, Stavroula, *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*, 2004.

Organización Internacional del Trabajo Protocolo de 2002, P155, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Organización Internacional del Trabajo, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*, Ginebra, 2016.

Organización Mundial de la Salud (OMS), Documentos básicos, suplemento de la 45a edición, octubre de 2006.

Ozdemir Meltem, Altinay, Research trends on digital detox holidays: a bibliometric analysis, 2012-2020, *Tourism & Management Studies*, 17(3), 21-35 <https://doi.org/10.18089/tms.2021.170302>.

Patlán Pérez, Juana, y "Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo." *CIENCIA ergo-sum*, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva 23, no. 2, 2016.

Peiró Silla, José Ma., *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*, Investigación Administrativa, España, año 30, num. 88, enero-junio 2001.

Pérez Campos, Ana Isabel, La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, LII (2019) 101-124, 2019.

Portela Fernández, Oscar P. y Portela Fernández, Andrea, Revisión y actualización del acoso psicológico laboral, Lulu.com, 2017.

Quintana Roldán, Carlos F., *Teoría de los derechos humanos laborales*, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los derechos humanos laborales*, México, 2017.

Raso Delgue, Juan, América Latina: *el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales*.

Rodríguez Castillo, Oscar, Ley sobre accidentes en el trabajo de 1906: una legislación moderna para un sistema de justicia anquilosado, *Boletín Del Archivo General De La Nación*, 8(13) (mayo-agosto 2017).

Rodríguez Sanz de Galdeano, Beatriz, *Flexibilidad de la jornada laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

Rosero Morán, Cristina, *Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana*, *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Año: VII Número: Edición Especial, Artículo no 35, Abril, 2020.

Rosioru, Felicia; *The changing concept of subordination. Recent Developments in a Labour Law*, KISS, Gy., 2013, consultado en https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/felicia_rosioru.pdf.

Salanova Soria, Marisa et al., *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, Madrid, 2006.

Sánchez Castañeda, Alfredo, *Trabajo y tecnología: cambios y desafíos para la seguridad social*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 11, julio-diciembre, 2010.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*.

Selma Penalva, Alejandra, *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Núm. 134/2016, 2016, consultado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793286>.

Selma Penalva, Alejandra, *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Núm. 134/2016, 2016.

Sentencia del TS de 14 de febrero de 2017, Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Volumen 5, núm. 2, abril-junio de 2017.

Shah SGS, et. al., *The COVID-19 Pandemic: A Pandemic of Lockdown Loneliness and the Role of Digital Technology*, J Med Internet Res 2020;22(11): e22287, DOI: 10.2196/22287.

Syvertsen, Trine, and Gunn Enli, “*Digital Detox: Media Resistance and the Promise of Authenticity.*” *Convergence* 26, no. 5–6 (December 2020): 1269–83. <https://doi.org/10.1177/1354856519847325>.

Thibault Aranda, Javier: “*El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*”, 2ª ed. Actual, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, España, 2001.

Timellini, Caterina, *Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition*, In: Wratny J., Ludera-Ruszel A. (eds), *New Forms of Employment Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien*. 2020, https://doi.org/10.1007/978-3-658-28511-1_7.

Todolí Signes, Adrián et. al., *Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales*, OSALAN Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Barakaldo, septiembre 2020.

Torres García, Bárbara, *Spain’s Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses*, *E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES* Volume 10, No. 2/2021.

Unathi, Henama y Portia, Siyanda, *Fourth Industrial Revolution (4IR) in the Global South: The Future of Work in Tourism – Challenges, Opportunities, and Future Prospects..*

Ushakova, Tatsiana, *De la máquina al trabajador y viceversa. Un ensayo sobre la implicación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral*, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, coord. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Volumen 6, núm. 1, enero-marzo de 2018, p.134.

Utsumi, Takeshi et. al., *4th Industrial Revolution (4IR) for Smart Learning*, *International Journal of Internet Education*, Volume 18, Issue 1, 2019.

Valero, Marina, *Ikea, la primera en prohibir que los jefes molesten a los empleados fuera del trabajo*, *El confidencial*, 15 de junio 2018, consultado en https://www.elconfidencial.com/economia/2018-06-15/ikea-prohibe-que-los-jefes-molesten-a-los-empleados-fuera-del-horario-laboral_1579587/, fecha de consulta 16 de agosto de 2020.

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*, volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020.

Wanigasinghe, Nadunie, How Disconnected is Disconnection?: A Critical Analysis of the Employee Right to Disconnect, Proceedings of 12th International Research Conference 2019, <http://ir.kdu.ac.lk/handle/345/2080>.

World Health Organization. WHO guideline recommendations on digital interventions for health system strengthening. 2019. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311941/9789241550505-eng.pdf?ua=1>.

Zalla, Rocío, Revolución Industrial 4.0: ¿Hacia dónde vamos?, Universidad Nacional de la Plata, Boletín informativo Año 2, número 8, Febrero – Abril 2020.

Otras fuentes

Acuerdo colectivo IKEA-Fetico y CCO.

APP IMSS Digital.

Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación, AIMC.

Cámara Oficial Española de Comercio del Ecuador, Geografía de España.

Cámara Oficial Española de Comercio del Ecuador, Marco Político de España.

CNDH, Derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, tríptico digital https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-derecho-acceso.pdf.

CNDH, Derecho humano a la seguridad social, 2017, p.12, fecha de consulta 13 de marzo de 2021.

Collan, Mikael y Michelsen Karl-Erik, eds., Technical, Economic and Societal Effects of Manufacturing 4.0 Automation, Adaption and Manufacturing in Finland and Beyond, 2020.

Comisión Interamericana de Telecomunicaciones de la OEA, Políticas de telecomunicaciones para las américas, Edición 2005.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>.

Convenio colectivo celebrado entre la Compañía Vueling Airlines, SA, la Organización Sindical Comisiones Obreras (CC. OO.) y el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de líneas aéreas (STAVLA).

Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A - CC.OO - STAVLA

Convenio colectivo entre IKEA y el sindicato de comercio Fetico.

Convenio sindical del grupo AXA para el período de 2017 a 2020.

Diccionario de la Lengua Española.

Encuesta Navegantes en la Red, octubre-diciembre 2020, Encuesta Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (AIMC) a usuarios de Internet.

ENOE, Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cifras durante el primer trimestre 221, Comunicado de prensa 280/21, 17 de mayo de 2021.

Eti, etimología de patrón, en: <http://etimologias.dechile.net/?patro.n>.

Excelsior, Trastornos del sueño afectan rendimiento laboral: experto, en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2018/02/05/1218237>, fecha de consulta: 28 de octubre de 2021.

<http://prevencionar.com.mx/2017/11/30/sindrome-visual-informatico-y-la-computadora/>.

IDC, Protege a tus trabajadores contra daños visuales, en: <https://idconline.mx/juridico/2014/04/25/protege-a-tus-trabajadores-contradanos-visuales>.

INE Instituto Nacional de Estadística de España, Cifras de Población. Provisionales a 1 de julio de 2020.

INE, El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID 19.

INEGI, Censo de Población y Vivienda 2020, actualización 16 de marzo de 2021.

INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE).

INEGI, Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH).

Instituto Mexicano del Seguro social, <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.

Instituto Nacional de Estadística, encuesta de población activa (EPA) serie histórica, 4t 2020.

ISTAS, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales SS., Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Le Point, L'hyperconnexion, un nouveau risque ?, supplement partenaire, 14 junio 2019, en https://www.lepoint.fr/axa-prevention-des-risques/l-hyperconnexion-un-nouveau-risque-14-06-2019-2318932_3936.php.

Luces y sombras de veinte años de normativa en prevención de riesgos laborales, 02 de octubre de 2015, Lawyerpress.

MAPFRE regula la desconexión digital para sus trabajadores, 11 de diciembre de 2020 <https://noticias.mapfre.com/mapfre-desconexion-digital>.

Medline Plus, Ansiedad, en: <https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html>, consultado el 14 de octubre de 2021.

OIT, Acerca de la OIT, consultado en <http://www.ilo.ch/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>.

OIT, Panorama laboral 2020, América Latina y El Caribe, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf, fecha de consulta 05 de septiembre de 2021.

OIT, Relación de trabajo, consultado en https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.html.

Página oficial del Parlamento Europeo, Bienvenue au Parlement européen.

Página oficial del Parlamento Europeo, El derecho a la desconexión debería ser un derecho fundamental en la UE, Noticias, 21 de enero de 2021.

Página web oficial del gobierno de España, Organización del Estado español, Jefatura del Estado.

Peraita, Violeta, "El apagón de Facebook y WhatsApp generó ansiedad en unos y paz en otros", Levante, el mercantil valenciano, consultado en <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2021/10/06/apagon-facebook-whatsapp-genero-ansiedad-58056906.html>.

Rojas, Andrés F., Teletrabajo: beneficios para el empleado y empleador, 2019, consultado en: <http://hdl.handle.net/10654/21329>.

Salud, 7 enfermedades producidas por el exceso de tecnología, en: <https://www.semana.com/tecnologia/tips/articulo/enfermedades-producidas-exceso-tecnologia/373968-3/>, consultado el 11 de noviembre de 2021.

Secretaría de Educación Pública (SEP) boletín No. 113 Programa Aprende en Casa diseñado y evaluado por maestros especialistas en educación básica: SEP.

Senado de la República, ¿Por qué decimos que México es una República representativa, democrática y federal?.

Senado de la República, 14.3% de la población mexicana padece trastornos de ansiedad, en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/39699-14-3-de-la-poblacion-mexicana-padece-trastornos-de-ansiedad.html>.

SRE, Secretaría de Relaciones Exteriores, Datos básicos de México.

UNAM, Padece tecnoestrés 75% de la fuerza laboral en México, en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2020_820.html, consultado el 11 de noviembre de 2021.

Volkswagen bloquea el correo de sus Blackberry fuera de horas de trabajo, 27 diciembre 2011 <https://www.xatakamovil.com/movil-y-sociedad/volkswagen-bloquea-el-correo-de-sus-blackberry-fuera-de-horas-de-trabajo>.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



Cuernavaca, Morelos a 24 de marzo de 2022

VOTO RAZONADO

Otorgado al trabajo de tesis titulado:

“ANÁLISIS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL”

Que, para optar por el grado académico de Maestro en Derecho, en el programa educativo incorporado al
Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Presenta el alumno: **ANTONIO DE JESÚS GUEVARA MENDOZA**

Con base en los siguientes apartados:

I. Fundamento:

Durante los últimos tiempos la tecnología ha resultado ser una herramienta muy útil para simplificar el desarrollo de un sinnúmero de actividades entre las que se encuentran, las actividades laborales, lo cual, ha generado efectos positivos como el incremento de la producción, la disminución del tiempo de fabricación de productos, la sustitución de mano de obra por maquinaria, entre muchos otros; pero de igual manera, ha producido efectos negativos, como pueden ser la pérdida de empleos por la industrialización, el abaratamiento de la mano de obra, el incremento de las jornadas laborales sin retribución adicional, entre otros.

Por lo anterior, el derecho se ve obligado a responder a las problemáticas que se derivan de las múltiples formas en las que actualmente se puede desarrollar la relación laboral de un trabajador, considerando que, la tecnología permite que dos personas estén interconectadas en tiempo real, trabajando sobre el mismo proyecto, a pesar de localizarse geográficamente en lugares distintos y aunque estas circunstancias han traído enormes beneficios tanto para las empresas



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



como para los trabajadores, también se han presentado problemáticas que aún tienen que ser contempladas por el derecho, como es el caso del derecho a la desconexión digital.

Si bien es cierto, el derecho a la desconexión digital, ya se ha contemplado como una obligación que debe ser cumplida por los patrones y como un derecho que tienen los trabajadores a que se respete el horario de su jornada laboral y a no estar disponible para la atención de asuntos relacionados con sus actividades laborales, fuera de ese horario, lo cual se ve reflejado en la reforma laboral mexicana de enero del 2020, también lo es, que, dicha reforma, no reconoce que esta problemática, no solo involucra a los trabajadores que desarrollan actividades a distancia o en teletrabajo, sino que se trata de una problemática generalizada para los trabajadores, quienes en ocasiones son interrumpidos por cuestiones laborales, en sus tiempos libres o incluso, en sus vacaciones.

En ese contexto, resulta coherente establecer una propuesta que atienda las nuevas realidades en materia de derecho del trabajo y de seguridad social, para garantizar el derecho de cualquier trabajador a desconectarse digitalmente de sus obligaciones laborales luego de haber concluido su jornada laboral.

Es importante mencionar que el trabajo de investigación, que el Lic. Antonio de Jesús Guevara Mendoza realiza, se estructura en cuatro capítulos con el objetivo de desentrañar la problemática y análisis de esta, llegando a la aportación jurídica-teórica y a sus respectivas conclusiones.

II. Estructura y Contenido

La tesis a valorar se encuentra integrada por cuatro capítulos. Por cuanto a la metodología el tesista implementó el método deductivo que dependiendo del objetivo de cada capítulo se auxilió del método sistemático, exegético, histórico, analítico y la técnica documental. El trabajo de investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera:

El capítulo primero se denomina “CONCEPTOS ESENCIALES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y RIESGOS DE TRABAJO” donde se establece el marco conceptual que permite comprender las generalidades y características que presentan las relaciones laborales y los derechos que se derivan de ellas.

El capítulo II llamado “EL AVANCE HISTÓRICO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LOS RIESGOS DE TRABAJO” expone los acontecimientos históricos más importantes que han permitido avances en el reconocimiento del derecho a la desconexión digital.

El capítulo III denominado “EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL. COMPARATIVA ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO”, presenta un



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



análisis comparativo de la forma en que se regula el derecho a la desconexión digital en España y en México, identificando los elementos jurídicos, demográficos, culturales, históricos, sociales de estos dos países, en donde bajo el método comparado se construyen dos categorías de análisis para contrastar las formas en que cada país regula estas nuevas problemáticas que complican el desarrollo de las relaciones laborales.

Finalmente, el capítulo cuarto denominado “LA PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LA CONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES: ANÁLISIS Y PROPUESTAS EN MÉXICO,” realiza el estudio crítico sobre la situación actual que se presenta en México sobre la conexión digital y las problemáticas que se presentaron como consecuencia del COVID-19, finalizando con la propuesta de investigación y las conclusiones.

III. Valoración

Tomando en consideración como primer parámetro de valoración el uso correcto de la metodología para discernir un tema jurídico científico, con el que debe contar una tesis de maestría, se puede afirmar que la tesis analizada con anterioridad cumple con dicho requisito. Además, presenta una propuesta de solución a su problema que es actual, lo que la convierte en una tesis innovadora.

Es por ello, que los puntos anteriores (fundamento, estructura y contenido) señalan que el estudiante Lic. Antonio de Jesús Guevara Mendoza, ha realizado una investigación adecuada, cuyas conclusiones son prácticas y actuales, por lo que, bajo mi criterio, el presente trabajo de investigación, reúne el nivel y calidad que se requiere para una tesis de grado de maestría. Debido a lo anterior, es para mí un gran honor, otorgar a un estudiante comprometido con su formación, destacado y ejemplar el presente:

VOTO APROBATORIO

Gabriela Mendizábal Bermúdez

(FIRMA ELECTRÓNICA)

Doctora en Derecho
Profesora e investigadora, titular C de la
Facultad de Derecho y C.S. de la UAEM

Av. Universidad 1001 Col. Chamilpa Cuernavaca, Morelos C.P. 62210
Tel. (777) 3 29 70 00 Ext. 3232 E-mail: mgabriela@buzon.uaem.mx

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

GABRIELA MENDIZABAL BERMUDEZ | Fecha:2022-03-24 11:38:33 | Firmante

eACjaSvregmxtc9WbxZYnXGNgaskfFKorwpwXiG5rs3QaoeK/gsj+qKBY4VcsD7hquyvUPXOYbH46WdkH4G+8vUFVP4a/RC2SqE01kmMU1xqHSwOQsuYypieB/5+HyEJGyjFXzW7uWDZYrvbzrA0Lo9eEA11903lHp3QljJ3wvcPZHalnFQoudoQZ9oTQfSwZdLPzRqWh/18wQ2huRQfc3TgIi6wuvCeELQEitjpUiof7pU9gQMloYXUaU+MwrmfZAJwbusLrB0SWGiRrpSigLdbQMT4nGjaxr7LyZCnUoef9W+HNST5G1zwQDZbFcg7AXSP5G/bNImT1wQCbEsJ0g==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[rsc29ldFP](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/0q9zotMt17xZObfOmsL8tzBMVMMNrV1>



DRA. MADELAINE LIZBETH VARGAS OCAMPO
COORDINADORA DEL PROGRAMA EDUCATIVO

Asunto: VOTO APROBATORIO

Atendiendo su oficio 275/04/22/DESF, de fecha 05 de abril del 2022 por el que fui designada como miembro de la comisión revisora del trabajo de tesis denominado: "ANÁLISIS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL", realizado por el Licenciado ANTONIO DE JESÚS GUEVARA MENDOZA, del Programa de Maestría en Derecho acreditado ante el PNPC (CONACYT), por este medio hago llegar el dictamen de dicha revisión.

El trabajo fue desarrollado en cuatro capítulos:

CAPÍTULO I
CONCEPTOS ESENCIALES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y RIESGO DE TRABAJO

CAPÍTULO II
EL AVANCE HISTÓRICO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LOS RIESGOS DE TRABAJO

CAPÍTULO III
EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL. COMPARATIVA ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO

CAPÍTULO IV
LA PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LA CONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES: ANÁLISIS Y PROPUESTAS EN MÉXICO.

| IMPORTANCIA DEL TEMA |
|----------------------|
|----------------------|

| |
|--|
| <p>A partir del confinamiento por el SARS-CoV-2/COVID-19, el mundo tomó mayor consciencia de la importancia de la conexión digital y sus múltiples aplicaciones para realizar diversas actividades a distancia, dentro de estas, el trabajo. Ahora bien, pese a las diversas ventajas, la clase trabajadora, el sector educativo y otros más, advirtieron problemas a partir de la conexión digital, como la hiper y sobreconexión digital, que a manera de esclavitud moderna, impacta negativamente en varios aspectos de los trabajadores. En este sentido, el tema es importante y se vincula con la protección a la salud, los derechos de los trabajadores, además es actual y pertinente.</p> |
|--|

DESARROLLO CAPITULAR

En la estructura capitular existe una metodología clara y durante el desarrollo de los capítulos existe un desarrollo ligado a las variables; trabajo; derecho a la desconexión digital y seguridad social.

En el CAPÍTULO I, se abordan conceptos esenciales que permitieron entender a la desconexión digital como derecho humano, relacionado con una nueva realidad: el descanso efectivo de los trabajadores.

El CAPÍTULO II, muestra en línea de tiempo los sucesos y actos jurídicos relacionados con el uso de la tecnología en el ámbito laboral, así como en los riesgos laborales.

En el CAPÍTULO III, se logra establecer categóricamente la diferencia del sistema español, respecto al mexicano, en la protección de los riesgos laborales.

El CAPÍTULO IV permite llegar a una propuesta factible.

CONCLUSIONES

Las dieciocho conclusiones del presente trabajo de investigación derivan en una propuesta factible a nivel normativo, encaminada a una necesidad real sobre la que pocas acciones ha desarrollado el estado y que es crear normas que regulen la desconexión digital de la fuente de trabajo; desarrollar programas de promoción del derecho humano a la desconexión digital, la adaptación de la normativa entre el trabajo y la tecnología, las reformas a la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Reglamento de Prestaciones de médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, todo ello en el marco del respeto al derecho de la vida personal del trabajador, así como en la búsqueda de una mejor calidad de vida.

Por todo lo anterior, otorgo mi VOTO APROBATORIO, para que el Licenciado en Derecho ANTONIO DE JESÚS GUEVARA MENDOZA, continúe con sus gestiones para obtener el grado de Maestro en Derecho.

ATENTAMENTE

DRA. ROSELIA RIVERA ALMAZÁN

Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Cuernavaca, Morelos, 30 de abril del 2022.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

ROSELIA RIVERA ALMAZAN | Fecha:2022-05-04 22:56:50 | Firmante

Hu34XwvRRlp9nMamBHsOwZrC1yFbzQu82dZ15cesicgUXtl6uvOk5ljkNnx8plq0oDo0rPEtzQAVeLKPcGLMWepDYNI7QLZUk62+UW0+fsyyte0Es9jy/K5BqHEG/KXTG6m2QN14SBtEOmfmu1m1NnLMcMNBtIrcTmEJqiOq8sVf+4ANpR21qAeW5dTZfexu86yRu8C0wmDpo4F8SzMTC8hD1sfO4aMxe7F+evQfOnqRrJ1FjHAVJyu5qppf2b2oVtGZ+06phdVi0uHZuurUmWNE2fwqIXjIGIk700Qgt4ZGWE/r2K0ZNWknFRfncpMn0QhnKHxw7NiGFjvslfRAZPg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



5UIKwrTmV

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/mNz8MP1Yusi04ogqwhvgMXrN1bjn7MuD>

UA
EM

Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023

Mexicali, B. C., a 25 de abril de 2022.

DRA. MADELAINE LIZBETH VARGAS OCAMPO
COORDINADORA EL PROGRAMA EDUCATIVO
P R E S E N T E.

No sin antes enviarle un cordial saludo, en mí carácter de Profesor Evaluador Externo de la Comisión Revisora del trabajo de tesis intitulado: ***“ANÁLISIS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL”***, elaborado por el alumno **LIC. ANTONIO DE JESUS GUEVARA MENDOZA**, para la obtención del grado de Maestro en Derecho, como parte del Programa Educativo de Maestría en Derecho acreditado ante el PNPC (CONACYT), me permito manifestar que, efectuada una revisión y análisis del mismo, me he percatado de que se trata de un trabajo de investigación sumamente interesante y completo, que inicia con la generación de un valioso replanteamiento de la conceptualización tradicional de los sujetos, elementos y características de la relación laboral a la luz de la desconexión digital, pasando por un minucioso análisis de diversas normas nacionales y de derecho internacional, incluyendo políticas empresariales, vinculadas todas con la temática abordada, lo que le permitió efectuar un interesante estudio de derecho comparado, para culminar con valiosas propuestas tanto en materia de protección social en el ámbito legislativo, y de capacitación e implementación de norma oficial mexicana específica. Mención especial merece la adecuada evolución de los temas incluidos en la investigación, en los que perfectamente se percibe la mano experta de su directora de tesis; por tales motivos me es grato otorgarle el correspondiente **VOTO APROBATORIO**.

ATENTAMENTE


DR. JESÚS RODRÍGUEZ CEBREROS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

JESÚS RODRIGUEZ CEBREROS | Fecha:2022-04-27 19:09:27 | Firmante

UjGzyALhYBIHfRy12VwrehC3wn1On7VZml1EOB8a9QuVpLp6PH6/q+ldwhXXD8A8yr4Z3oWP3sHXYe59hzvjrQZnsdn0z+9v7Bq7wjlSprJrUHG3JVhuE3dCkLvBI++RO9cKfJ8311IkYZ20NgKBqLH/8pEtLL/0V4RO22da8Js71ZacDEB8u7e9CEoG6E0U/YAwNCiW6wSMNbnzA4P2RYqN/eJYTL1+ygk2pTTe6qklbnxMEapTd2LtaLZHiq+p9PzFN8M0p1z0/Da2H+CPaDNZXqGOlps5jlnHhEJHyCQ72Lk6qhUyZ7drHlh7IAXOSnTm0oIPv705eeYaGxYlaw==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[9HLe7iJhN](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/rzIG7E4P0z3EDzbZPcplxZyjJdCrDC9M>



Ciudad Universitaria, Mor.; a 25 de abril de 2022.
Asunto: SE ENVIA VOTO.

DR. JUAN MANUEL ORTEGA MALDONADO.

JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
P R E S E N T E

En relación con el trabajo de tesis desarrollado por el **LIC. ANTONIO DE JESÚS GUEVARA MENDOZA**, titulado: “**ANÁLISIS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**”, del Programa de Maestría en Derecho acreditado ante el PNP (CONACYT), que presenta para obtener el grado de Maestro en Derecho, por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y que se me encomendó como miembro de la Comisión Revisora; me permito manifestarle lo siguiente:

En virtud de que el trabajo contiene un argumento problematizado; una tesis que responde al problema argumentado; un marco teórico sustentado; una estructura capitular que responde a la tesis, con su consecuente desarrollo metodológico reflejado en la lógica de los argumentos jurídicos; **OTORGO MI VOTO APROBATORIO**, para que el trabajo sea sustentado como tesis en el correspondiente **Examen de Grado**.

ATENTAMENTE

DR. RUBEN TOLEDO ORIHUELA
PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

RUBEN TOLEDO ORIHUELA | Fecha:2022-04-26 09:50:42 | Firmante

oZWQ6FqjIKXvkmRLjhY5CH1skUpJiOCNJRnuHe0FIOhiUlvcQ6t9A34t/Vj969qjDJCqgEV4zBmgxMPFXWM42KYnGVGDx6Fp4nb9dvox8zPIrnylGWxhjFyDGLy5ZLhWHmTDeV
TQvRtBIXfcZSH/gHi/FHBsVV6bGFNRiFDiz58+7/ruQNcW0bZNBZbxrIbeJiL2B+Eb+8R/wWm6q53qjWUcQzfflJ6FzWpHya12EpPRxDqATgg+TfaKIQ8W3D7Z9n+Ti/O0qCMvdxIV
3+dHqZAmY7Q+8ABkxP8hDAnWgl411HORUfT7FgE+b6ugpd2i8fZsWzCdh0H1S24xhqRSA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[BiH6clyG0](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/kNoHRJtnXWRKAVDn0V5DqqmIARMKT5jv>



Asunto: Voto aprobatorio.

**DRA. MADELAINE LIZBETH VARGAS OCAMPO
COORDINADORA DEL PROGRAMA EDUCATIVO DE
MAESTRÍA EN DERECHO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS**

Presente

Con relación al oficio número Of. 275/04/22/DESFDF de fecha 5 de abril de 2022 por virtud del cual se me designa como revisor del trabajo de investigación del **LIC. ANTONIO DE JESÚS GUEVARA MENDOZA**, para obtener el grado de Maestro en Derecho que se titula **“ANÁLISIS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**, me permito señalar lo siguiente:

La tesis de maestría objeto del presente voto fue desarrollada bajo el método deductivo como hilo conductor y coadyuvado con los métodos deductivo, histórico, comparativo y exegético.

En ese contexto, la tesis se encuentra estructurada por cuatro capítulos, mismos que se desprenden de la siguiente manera:

1. El capítulo primero se denomina **“CONCEPTOS ESENCIALES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y RIESGOS DE TRABAJO”** estableciendo el marco conceptual que presenta tanto las generalidades y características en las relaciones laborales y los derechos que se derivan de ellas.
2. En el capítulo segundo llamado **“EL AVANCE HISTÓRICO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LOS RIESGOS DE TRABAJO”** se encuentran los acontecimientos históricos más importantes que han permitido avances en el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, así como en materia de seguridad social.
3. El capítulo tercero denominado **“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL. COMPARATIVA ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO”**, contiene un análisis comparativo de la forma en que se regula el derecho a la desconexión digital en España y en México, identificando diversos elementos jurídicos, demográficos, culturales, históricos, sociales entre ambos países, bajo dos categorías de análisis que permiten contrastar las formas en que cada país regula estas nuevas problemáticas que complican el desarrollo de las relaciones laborales.
4. Por último, el capítulo cuarto denominado **“LA PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LA CONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES: ANÁLISIS Y PROPUESTAS EN MÉXICO,”** realiza el estudio respecto de la situación actual en el país, con relación a la conexión digital, así como diversas problemáticas derivadas del COVID-19.

Al finalizar, se establecen las propuestas concretas, así como las conclusiones llegadas en el proceso de investigación, por lo que la tesis reúne los requisitos elementales para una tesis de maestría.

En virtud de todo lo anterior, me permito otorgar mi **VOTO APROBATORIO**.

**DR. JUAN MANUEL ORTEGA MALDONADO
PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UAEM**



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

JUAN MANUEL ORTEGA MALDONADO | Fecha:2022-04-27 08:40:22 | Firmante

pEPxSN1+IRHMzwM2HvWanD/AyHHXW8RijjL70Ao2EolH/bY+bp7nEQRqkko7QJMXR3DKa1a9xxXI+53NBRgahWxCliSecrDjjKrEtAR9N4Wg1GMX9A5vLG/YTQs41xq01SAzccNcVSnO/QKqdrYTDmJO4lo4BgASws0GVAexBUI1PVpj3oDj+vWiJPIAtLo5e8/IoPCd9tVZLuHUyHndDSYvv6rBrZhAji3bsg9PWWn4C7qqvzKHIPtSRKlqS/8c5DZyjdagyrKpuxfgvaKYtzJWubAai7rFB9LBXVp3UNxYhfF3Zjw5g2hzLWFw8YUI2fnK3QLsbMFFBIALQlg5vg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[bY9RIn1u6](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/Lga12trC4S8JHwVPNJs2joQ68fmrCYu8>

