

There are no translations available.

Circular 1624-2021

Transcribimos un artículo publicado por Blanca Juárez, en el diario “El Economista” el 14 enero de 2021, sobre el derecho a la desconexión en el Teletrabajo.

Trabajadores en home office ganaron el derecho a la desconexión... ¿y los demás?

Este concepto novedoso en la legislación mexicana apenas comienza a ser explorado gracias a la reforma que regula el teletrabajo y todavía no ha sido contemplado para empleados en actividades presenciales.

La reciente regulación del teletrabajo contempla el derecho a la desconexión una vez terminada la jornada de quienes laboren en esa modalidad. Sin embargo, este novedoso concepto en la legislación mexicana no se menciona para quienes desempeñan sus tareas en el modelo presencial tradicional

.

La desconexión digital es una necesidad que miles de trabajadoras y trabajadores no habían podido nombrar así, bajo ese concepto. Sólo ya no querían contestar correos electrónicos o

mensajes de teléfono desde muy temprano y hasta muy tarde y, mucho menos, cumplir con tareas encomendadas a deshoras. Especialmente en esta pandemia de covid-19, [que incrementó este problema](#)

.

El nuevo artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo (LFT), reformado en diciembre pasado, señala como obligación de las empresas “respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral”. Pero, ¿y el resto de la población trabajadora?

“Cuando no hay norma específica para algo, se aplica la norma general”, explica Enrique Larios, presidente del Colegio de Profesores de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

El académico de la Universidad Iberoamericana, Luis Monsalvo, destaca que es la primera vez que la legislación laboral mexicana menciona el derecho a la desconexión, pero será una tendencia que, poco a poco, será mejor integrada.

Horas de trabajo extra

La jornada laboral es de 8 horas para el trabajo diurno, de 7 para el nocturno y de 7 horas y media cuando es mixto, dice enfático Enrique Larios, doctor en derecho. Esto se aplica para la modalidad presencial y a distancia, señala.

Si bien para quienes laboran de la forma tradicional no está contemplado expresamente el derecho a la desconexión, si al terminar su horario le siguen buscando para asuntos de trabajo se toma como horas extras, apunta. Y el pago queda así:

Cuando una jornada se eleva a 9 horas, se paga al doble

De la décima hora en adelante, se paga al triple

Algunas normas de la legislación laboral establecen el reconocimiento y respeto de los tiempos de las personas, dice Luis Monsalvo, especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad Panamericana. Algunas hablan del trato digno y de la prohibición de malos tratamientos.

Por ejemplo, agrega, el artículo 51 LFT, sobre las [causas de rescisión de contrato sin responsabilidad para el trabajador](#), “indica que una de ellas es que el patrón le dé un trato justo e indigno. La invasión del espacio personal puede interpretarse como tal. Claro, eso dependerá del criterio de los jueces laborales”.

Flexibilidad, la palabra mágica

La desconexión digital se ha mencionado a partir de una nueva modalidad de empleo: el teletrabajo, apunta Monsalvo. Y especialmente a partir de que la pandemia de covid-19 obligó a muchas personas a estrenarse en una forma de trabajo que resultó más agotadora. “Es claro que estamos entrando apenas al pleno reconocimiento de ese derecho”.

Porque ni siquiera para el home office está debidamente reglamentado, indica. “La ley señala que las personas tienen derecho a desconectarse al término de la jornada laboral. No contempla el horario de comida, un espacio que hemos terminado por ocupar para avanzar en pendientes, responder mensajes u otras cosas, menos desconectarnos”. Y esto ocurre también el trabajo presencial.

“En la modalidad que sea, tenemos la facultad de no contestar. Desgraciadamente la gran mayoría de los trabajadores no conocen sus derechos porque no se difunden a cabalidad”, apunta Enrique Larios.

Una demanda laboral por invadir su espacio fuera de la jornada fácilmente puede ser favorable para el trabajador o trabajadora, señala. Sin embargo, [el tiempo que se tardan esos procesos son largos](#), especialmente durante esta

pandemia. Por ello es mejor intentar la conciliación, aconseja.

“La palabra que debe imperar ‘flexibilidad’. Y hacia allá es hacia donde se debería llevar la legislación”, subraya Luis Monsalvo. No se puede ser tan tajante como para que, si la jornada termina a las 8 de la noche, a las 8:01 no se responda más, considera.

Las nuevas tecnologías de la información contribuyeron a que se invadiera el espacio personal de los trabajadores de manera excesiva. No se puede responder de la misma manera con una norma, apunta. La flexibilidad del personal, pero también de las personas empleadoras, será fundamental para cumplir con la desconexión digital, afirma.

Por eso es importante pactar claramente las condiciones de la prestación de servicios en el Teletrabajo, en el Trabajo Remoto o en el Presencial.

“Unámonos mas que nunca en un Gran Acuerdo Por México”