

LEGISLAR SOBRE EL DERECHO A DESCONECTARSE



UNI GLOBAL UNION
**PROFESIONALES
Y CUADROS**

1 ANTECEDENTES



El propósito de este informe es proporcionar orientación a los sindicatos que quieran hacer campaña y ejercer presión para introducir el derecho a desconectarse en su legislación nacional. Las guías anteriores publicadas por UNI Profesionales y Cuadros estaban destinadas a los sindicatos que tratan de negociar el derecho a desconectarse con los empleadores sin el apoyo de una ley nacional. Este informe se basa en nuestro trabajo anterior y en particular debería consultarse la guía de mejores prácticas junto con este informe.

En resumen, el derecho a desconectarse se refiere al derecho de los trabajadores a desconectarse de su trabajo y a no recibir ni responder a ningún correo electrónico, llamada o mensaje relacionado con el trabajo fuera de las horas normales de trabajo. Su finalidad es establecer límites en cuanto al uso de la comunicación electrónica y brindar a los trabajadores la oportunidad de mejorar su conciliación de la vida laboral y familiar y garantizar que reciban descanso suficiente y tiempo para la familia. También protege a los trabajadores contra cualquier consecuencia negativa por desconectarse.

El derecho a desconectarse surgió como un derecho legal en Francia en 2016 y se extendió rápidamente a otros países de Europa. Chile fue el primer país fuera de Europa en legislar el derecho a la desconexión en 2020 en relación con su nueva ley sobre el trabajo a distancia durante la pandemia COVID y le siguió la Argentina unos meses más tarde.

Habida cuenta de que los sistemas jurídicos pueden variar mucho de un país a otro, resulta imposible abarcar en este documento todos los aspectos posibles de la legalización del derecho a desconectarse. En su lugar, nuestro objetivo es proporcionar orientación e inspiración a los sindicatos nacionales que son expertos en materia de legislación en sus respectivos países y que desean hacer campaña en favor de un derecho legal a la desconexión

Obsérvese que las traducciones de las leyes en las que se basa este informe no son traducciones oficiales y no deberán citarse como tales.



2 LEYES EXISTENTES

FRANCIA

El derecho a desconectarse como derecho legal surge en Francia, donde en 2016 se promulgó una ley (la llamada ley El Khomri) por la que se introdujo el derecho a desconectarse como tema de negociación obligatoria en las empresas de más de 50 empleados.¹ La ley se basa en un fallo del Tribunal Supremo francés de 2001 según el cual “el empleado no está obligado a aceptar trabajar en su casa ni a llevar allí sus archivos y herramientas de trabajo”,² y una decisión de 2004 del mismo tribunal de que no se puede recriminar a un empleado por no estar localizable fuera del horario de trabajo.³

La ley también se elaboró a raíz de un Acuerdo Nacional Interprofesional firmado por los interlocutores sociales el 19 de junio de 2013, titulado “Hacia una política para mejorar la calidad de la vida en el trabajo”.⁴ Este acuerdo incluía, bajo el título de tecnología de uso adecuado y respeto de la vida privada de los trabajadores, la noción de proteger el “tiempo de desconexión” de los trabajadores, algo que ya se había experimentado en varias empresas de Francia en su momento.

En la reforma del código del trabajo de 2016, el gobierno francés incluyó en el capítulo “Adaptación del derecho laboral a la era digital” una disposición para modificar el código del trabajo e introducir el derecho a desconectarse

como tema de negociación obligatorio entre los interlocutores sociales a nivel de la empresa. Al añadir un nuevo párrafo 7, el artículo L2242-17 del código del trabajo estipulaba lo siguiente: “Las negociaciones anuales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la calidad de la vida laboral abarcan ... las condiciones que permiten a los trabajadores ejercer plenamente su derecho a desconectarse y la introducción



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.

por parte de la empresa de regímenes que regulen la utilización de las herramientas digitales, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas relativas a los períodos de descanso y de licencia, la privacidad y la vida familiar”.

Además, se señala que si los interlocutores sociales no pueden llegar a un acuerdo, “un empleador puede redactar una carta, previa consulta con el comité de empresa o, si éste no existe, con los representantes del personal. En dicha carta se definirán las condiciones de ejercicio del derecho a desconectarse y se dispondrá la aplicación de medidas de formación y sensibilización relativas al uso razonable de los instrumentos digitales”. Tales medidas estarán destinadas a los empleados, los supervisores y la dirección”.

ESPAÑA

Tras la adopción de la ley francesa, el gobierno español comenzó a estudiar en 2017 la posibilidad de garantizar el derecho a la desconexión también en la legislación española. El 6 de diciembre de 2018, el gobierno adoptó la nueva Ley de Protección de Datos, que traspone el

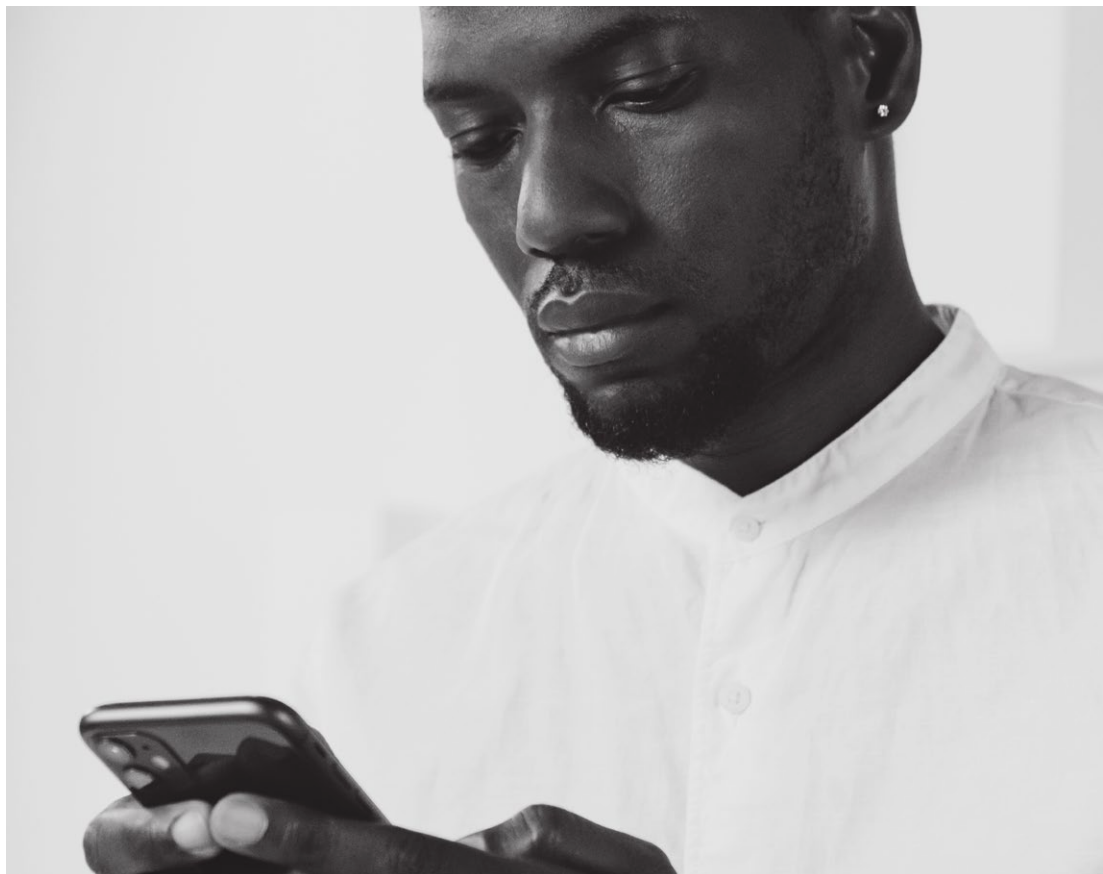
Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea (UE) de 2016 a la legislación española, pero que también introduce un nuevo conjunto de derechos digitales tanto para los ciudadanos como para los empleados.⁵ Así pues, el artículo 88 Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Ahora bien, la ley especifica que el goce del derecho a la desconexión debe tener en cuenta la naturaleza de la relación laboral de que se trate y que el derecho puede ser flexible o incluso inaplicable si la relación laboral no lo permite.

Al igual que la ley francesa, la Ley de Protección de Datos prevé un papel central para los interlocutores sociales en la negociación de los detalles del derecho a desconectarse. De no haber sindicatos presentes, se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El empleador preparará entonces una política interna para todo el personal, incluido el personal en puestos directivos, en la que se definirá el ejercicio adecuado del derecho a la desconexión y se garantizará que el personal reciba formación sobre el uso razonable de la tecnología para evitar los riesgos del agotamiento digital. La ley señala específicamente que los trabajadores que trabajen a distancia o desde sus hogares, de forma ocasional o regular, también gozarán del derecho a la desconexión.

ITALIA

También se produjo un debate sobre el derecho a desconectarse en Italia en 2016, siguiendo el ejemplo francés. Se presentaron dos proyectos de ley ante el Senado italiano para regular este derecho, con el proyecto de ley N° 2229 que propone explícitamente que los trabajadores tengan derecho a desconectarse de los dispositivos tecnológicos y de las plataformas en línea sin sufrir ninguna consecuencia en cuanto



a su relación laboral o compensación. El 14 de junio de 2017, el derecho a desconectarse se codificó finalmente en una ley cuando se promulgó la Ley N° 81/2017 sobre “smart working” [trabajo móvil] para actualizar la legislación obsoleta del país sobre el teletrabajo y promover y proporcionar un marco para nuevas formas de trabajo a distancia y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.⁶

En Italia, el “smart working” se define como el trabajo sin limitaciones precisas en cuanto a horas o lugar de trabajo. Por consiguiente, el trabajo puede realizarse en parte desde casa o desde otro lugar de trabajo siempre que sea adecuado para llevarlo a cabo. El empleador y el empleado deben acordar por escrito los términos y condiciones del “smart working”, que deben incluir disposiciones sobre los períodos de descanso del empleado, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar el derecho a desconectarse del empleado.⁷

La principal diferencia entre la legislación italiana y las de Francia y España es que en Italia el derecho a desconectarse se limita a los trabajadores que realizan

“smart working” y no se aplica a la fuerza de trabajo en general. Sin embargo, el “smart working” ha aumentado desde la aprobación de la ley: Mientras que se calcula que 250.000 trabajadores italianos trabajaban de manera flexible en octubre de 2016,⁸ a partir de octubre de 2019 más de 570.000 trabajadores se beneficiaron de esta forma de trabajo.⁹ El gobierno italiano también ha hecho varias referencias al “smart working” en los decretos emitidos en 2020 en relación con la crisis del COVID-19 para permitir y fomentar ampliamente el trabajo a distancia durante la pandemia.¹⁰

BÉLGICA

En Bélgica, el tema de la desconexión está contemplado en una ley del 26 de marzo de 2018 denominada “Ley relativa al fortalecimiento del crecimiento económico y de la cohesión social”, introducida en el marco de una serie de iniciativas de reforma del derecho laboral belga.¹¹ La ley obligaba a los empleadores con más de 50 empleados a tratar el tema de la desconexión y el uso de herramientas digitales con el comité de salud y seguridad en el lugar de trabajo. El

propósito declarado de estas disposiciones era garantizar el respeto de los períodos de descanso, las vacaciones y las licencias de los empleados, así como la conciliación de su vida laboral y privada.

Por lo tanto, en Bélgica los empleados tienen derecho a debatir cuestiones de desconexión con sus empleadores, pero no tienen derecho a desconectarse en estricto sentido del término. El empleador puede adoptar políticas de desconexión después de consultar con el comité, pero no tiene la obligación de hacerlo. La ley tampoco estipula la frecuencia con la que el empleador debe reunirse con el comité, pero señala que debe hacerlo con regularidad y siempre que haya cambios significativos en la empresa y siempre que el comité lo solicite. De no haber un comité de salud y seguridad, la delegación sindical puede desempeñar este papel en su lugar.

CHILE

Chile fue el primer país fuera de Europa en legislar el derecho a la desconexión cuando el 26 de marzo de 2020 aprobó la Ley 21.220 que modifica el código del trabajo con un nuevo capítulo sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo.¹² El momento en que se promulgó la ley coincidió con la crisis del COVID-19 en el país y con los esfuerzos por limitar la propagación del virus, aunque a finales de 2018 ya se había propuesto un proyecto de ley sobre el derecho a la desconexión aprobado por la cámara baja del Congreso en abril de 2019.

Si bien el proyecto de ley buscaba ampliar el derecho a desconectarse de manera general a los trabajadores tanto del sector público como del privado para salvaguardar sus períodos de descanso, vacaciones y permisos, así como su privacidad personal y familiar, la Ley 21.220 solamente se ocupa del derecho en el contexto del trabajo a distancia, como la legislación italiana sobre el “smart working”.

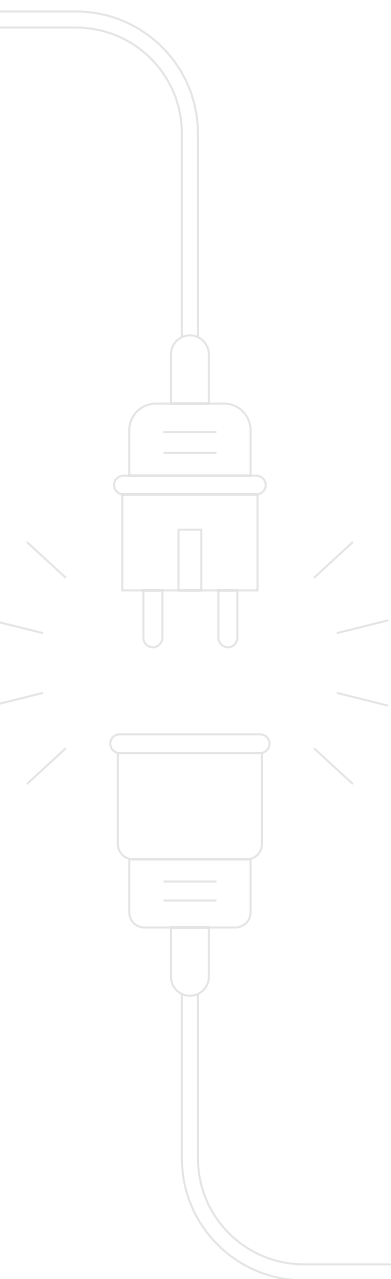
La ley estipula que un empleador y un empleado pueden llegar a un acuerdo sobre disposiciones laborales flexibles, en el que el empleado puede realizar su

trabajo parcial o totalmente desde un lugar distinto al de la empresa. También pueden convenir en un horario de trabajo flexible para el empleado, teniendo en cuenta las estipulaciones generales sobre el horario de trabajo del código del trabajo, incluyendo un mínimo de 12 horas de descanso consecutivo entre los períodos de trabajo. En este contexto, también se convendrá la hora de la desconexión.

ARGENTINA

Siguiendo los pasos de Chile, pero sobre la base de años de esfuerzos y propuestas para regular el trabajo a distancia en el país, el Senado argentino aprobó el 30 de julio de 2020 la ley 27.555 de teletrabajo.¹³ En el artículo 5 de la nueva ley se establece el derecho a desconectarse, señalando que los trabajadores a distancia tienen derecho a desconectarse de las herramientas TIC fuera de su jornada laboral y durante las vacaciones. La ley argentina es la primera ley a nivel mundial con un enunciado específico para proteger a los trabajadores de las sanciones por ejercer su derecho a desconectarse. el empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

La ley se publicó en el boletín oficial del gobierno el 14 de agosto, pero sólo entrará en vigor 90 días después del fin de las restricciones establecidas por el gobierno argentino en marzo de 2020 para combatir la crisis del COVID-19. Antes de la adopción de la ley sobre el teletrabajo, se había presentado ante el Senado un proyecto de ley (S723/2020) para instaurar el derecho a la desconexión para todos los trabajadores en Argentina.¹⁴ El proyecto incluía varios elementos importantes de un derecho exhaustivo a desconectarse, como la prohibición de sanciones y primas para los trabajadores que se desconecten y permanezcan conectados, respectivamente, una referencia a la necesidad de que los interlocutores sociales negocien las modalidades del derecho a desconectarse y la noción de una suspensión del derecho a desconectarse únicamente en caso de emergencias o situaciones esenciales previamente definidas.



3 OTRAS TENTATIVAS LEGISLATIVAS



FILIPINAS

En enero de 2017 se presentó un proyecto de ley ante la Cámara de Representantes de Filipinas para enmendar el código laboral y legislar el derecho a desconectarse en el país.¹⁵ En el proyecto de ley se hubiera ampliado la definición de las horas de trabajo para incluir el tiempo dedicado a leer y responder a comunicaciones relacionadas con el trabajo después de las horas de trabajo, y se hubiera aclarado que un empleado no sería "reprendido, sancionado ni sometido a ninguna otra medida disciplinaria si hace caso omiso de una comunicación relacionada con el trabajo después de las horas de trabajo". Además, hubiera añadido la obligación del empleador de establecer las horas en que los empleados no se supone que envíen o respondan a una comunicación relacionada con el trabajo.

Tras la presentación del proyecto de ley, se remitió al Comité de Trabajo y Empleo, donde el asunto lleva oficialmente pendiente desde el 17 de enero de 2017. Sin embargo, posteriormente, ese mismo mes, el Ministro de Trabajo y Empleo emitió una declaración diciendo que depende del empleado decidir si responde a los mensajes de sus empleadores relacionados con el trabajo después de las horas de oficina. Señaló que "Responder o ignorar los textos y correos

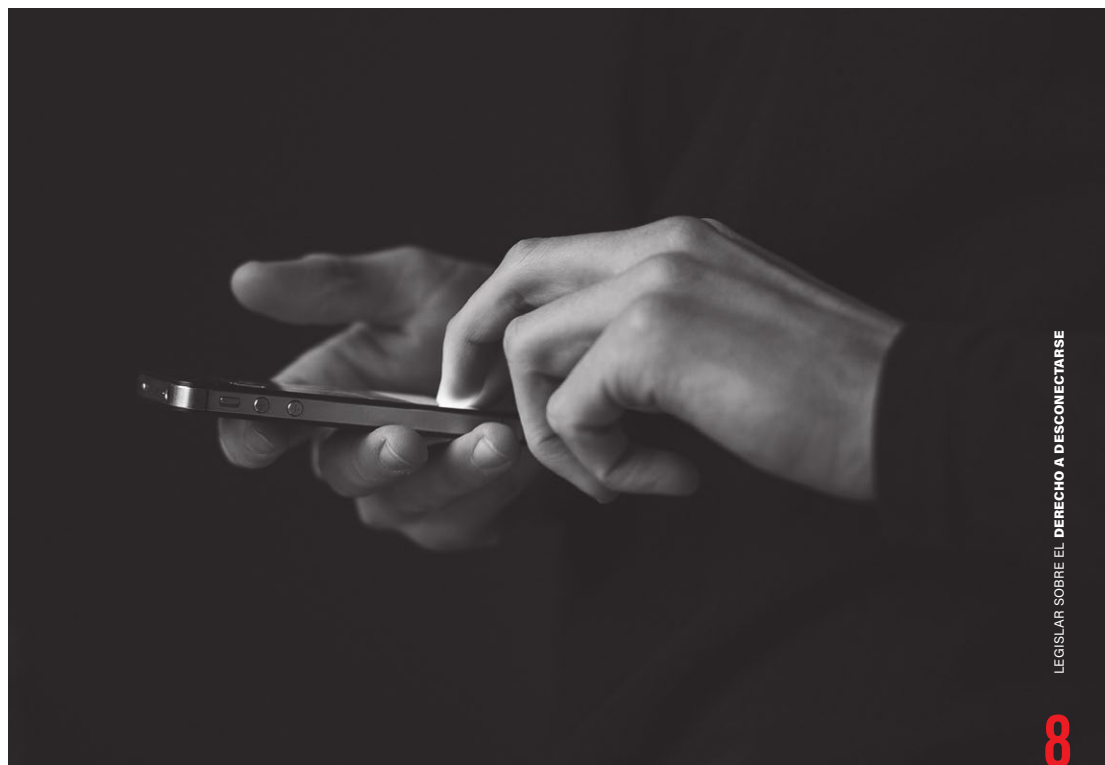
electrónicos de los empleadores después de las horas de trabajo constituye un compromiso voluntario del empleado y éste no está obligado a responder". El derecho a desconectarse es una opción del empleado". El Secretario añadió que la desconexión total no se aplicaría a determinados trabajos y que corresponde a los empleadores implementar una política de acuerdo con las normas del código del trabajo, lo que beneficiará a ambas partes.¹⁶

CANADÁ

Ha habido dos iniciativas por separado en el Canadá para regular el derecho a desconectarse. Una a nivel federal, que comprende los lugares de trabajo regulados por el gobierno federal en sectores como el transporte, la banca y las telecomunicaciones y que incluye alrededor del 6% de la fuerza de trabajo canadiense, y la otra a nivel provincial en Quebec. En Quebec, el proyecto de ley 1097 se presentó ante la Asamblea Nacional en marzo de 2018 para "garantizar que se respeten los períodos de descanso de los empleados exigiendo a los empleadores que adopten una política de desconexión fuera del horario de trabajo".¹⁷ En virtud de esta política, los empleadores hubieran tenido que determinar los períodos semanales en los que los empleados tenían derecho

a desconectarse de toda comunicación relacionada con el trabajo y también hubieran tenido que prever un protocolo para el uso de las herramientas de comunicación después de las horas de trabajo. El proyecto de ley también proponía multas mínimas y máximas para los empleadores que no presentaran una política de desconexión en el lugar de trabajo o un informe anual sobre la situación. El proyecto de ley sólo avanzó hasta la primera lectura y se abandonó en junio de 2018.

En 2018 el gobierno federal publicó un informe sobre una consulta de un año de duración para modernizar el código de trabajo federal en el que el derecho a desconectarse se destacaba como una cuestión importante. El tema fue investigado con mayor profundidad por un Panel de Expertos en Normas Laborales Federales Modernas, designado por el gobierno canadiense en febrero de 2019. El Grupo publicó sus conclusiones en junio del mismo año y recomendó que no hubiera un derecho estatutario a la desconexión ya que "actualmente sería difícil de ponerlo en práctica y hacerlo cumplir". El panel recomendó que los empleadores cubiertos por el código de trabajo consultaran con sus empleados o sus representantes y publicaran declaraciones de política sobre el tema de la desconexión.¹⁸





Los gobiernos locales deberían proporcionar servicios de asesoramiento para ayudar a los trabajadores a mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y establecer “centros de desintoxicación digital”.

ESTADOS UNIDOS

En marzo de 2018, se presentó el proyecto de ley 0726-2018 ante el Consejo de la Ciudad de Nueva York para enmendar la legislación de la ciudad e instaurar el derecho a desconectarse.¹⁹ El proyecto de ley haría ilegal que los empleadores del sector privado con más de 10 empleados exijan a sus trabajadores que permanezcan conectados con el trabajo después de terminar su jornada laboral oficial, salvo en casos de emergencia. Además, exigiría a esos empleadores que adoptaran una política escrita sobre el uso de las herramientas de comunicación electrónica fuera de las horas normales de trabajo y prohibiría toda represalia o amenaza de represalia contra un empleado que ejerza o intente ejercer su derecho a desconectarse. También establecería un sistema de quejas para los trabajadores y un sistema de supervisión para el Departamento de Asuntos del Consumidor

de la ciudad de Nueva York²⁰ encargado de hacer cumplir la ley. El proyecto de ley también prevé multas para los empleadores que violen la ley.

La primera lectura del proyecto de ley tuvo lugar en enero de 2019 en la Comisión de Asuntos del Consumidor y Licencias Comerciales. La respuesta al proyecto de ley fue mezclada y, desde entonces, el proyecto no ha avanzado en el proceso legislativo de la ciudad.

INDIA

En diciembre de 2018 también se presentó ante la cámara baja del Parlamento indio un proyecto de ley para regular el derecho a la desconexión. Denominado “Proyecto de ley sobre el derecho a la desconexión”, tiene por objeto reconocer el derecho a desconectarse como una forma de reducir el estrés y aliviar las tensiones entre la vida personal y profesional de los empleados.²¹ Incluye elementos de proyectos de ley (borradores) vistos en otros lugares, como la protección contra represalias si un empleado no responde a las llamadas después de que termine la jornada laboral oficial, y el requisito de negociar con los empleados y los sindicatos los términos y condiciones de la desconexión. También incluye algunas ideas novedosas como, por ejemplo, que los gobiernos locales deberían proporcionar servicios de asesoramiento para ayudar a los trabajadores a mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y establecer “centros de desintoxicación digital” también con este fin. El proyecto de ley también prevé una penalización del 1% de la nómina total de la empresa si un empleador viola la ley.

En la India, los proyectos de ley presentados por los miembros del Parlamento se denominan “proyectos de ley de miembros privados”, a diferencia de los proyectos de ley presentados por el gobierno. Si bien ningún proyecto de ley de miembros privados se ha convertido en ley desde 1970, esos proyectos han influido en los gobiernos y en la legislación posterior sobre cuestiones importantes y, por lo tanto, no dejan de tener su importancia.



4 ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES

Es indudable que la ley francesa ha servido de gran catalizador para las iniciativas en todo el mundo destinadas a legislar el derecho a la desconexión, ya que todas las leyes y propuestas expuestas anteriormente en cierta medida se inspiran en ella. En esta sección analizamos las diferentes leyes y propuestas para elaborar un conjunto de recomendaciones fiables a la hora de introducir el derecho a la desconexión en la legislación nacional.

1 ATRIBUIR UN PAPEL A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental en la definición de las modalidades (detalles prácticos) de las políticas relativas al derecho a la desconexión en el lugar de trabajo y la legislación nacional ha de atribuirles necesariamente un papel en la negociación ulterior del derecho a la desconexión. Las leyes francesas y belgas sólo mencionan el derecho a la desconexión como tema de negociación entre sindicatos y empleadores sin precisar más lo que implica el derecho. Esto puede ser factible en países con una alta densidad sindical y cobertura de negociación colectiva, pero sería aconsejable incluir en la legislación nacional algunos principios básicos, como, por ejemplo, prohibir penalizar a los trabajadores que se desconectan y definir un derecho mínimo que luego pueda ser ampliado por los interlocutores sociales.

2 SER EXPLÍCITO

Si bien es posible derivar un derecho a desconectarse de la legislación vigente en materia de tiempo de trabajo (véase más adelante),²² y si bien puede utilizarse un enunciado diferente para describir el aspecto de la desconexión y la necesidad de conciliar la vida laboral y personal, lo ideal sería que el derecho a la desconexión se reconociera explícitamente como tal y así se incorporara a la legislación nacional. Aunque el derecho existía en la jurisprudencia francesa antes de 2016, sólo después de la adopción de la nueva ley y de la referencia específica al derecho a la desconexión se reconoció ampliamente este derecho y se negoció en los convenios colectivos.

4 FUNDAMENTAR

La mayoría de las leyes que reconocen el derecho a la desconexión también mencionan que el propósito de esta ley es garantizar el respeto de los períodos de descanso, de las vacaciones y de los permisos de los trabajadores, así como de su vida personal y familiar. La ventaja de incluir declaraciones específicas como ésta en la ley es que señalan a la atención los ámbitos que deben protegerse (períodos de descanso diario, diferentes formas de licencia, incluida la licencia médica y vacaciones y días festivos) y destacan que el impacto de la conexión constante no sólo afecta a la vida privada de los trabajadores, sino también a su vida familiar.

3 DEFINIR EL DERECHO

Se recomienda dar una breve explicación del derecho a desconectarse y destacar sus principios más importantes en la legislación. El principal es la protección de los trabajadores que ejercen su derecho a la desconexión, en el sentido de que no deben sufrir ninguna consecuencia negativa por desconectarse. También cabe mencionar que no debe darse ningún trato preferencial a los trabajadores constantemente conectados, a fin de garantizar que no haya discriminación en el lugar de trabajo. La protección contra las represalias sólo se establece explícitamente en la ley argentina (también se incluyó en los proyectos de ley de Filipinas, la India y Estados Unidos), pero se menciona en numerosos convenios colectivos como un principio fundamental del derecho a desconectarse. También conviene señalar que el derecho de desconexión no significa una obligación de desconexión y que se pueden prever excepciones a la regla del derecho a desconectarse en situaciones graves o de emergencia, siempre que éstas se hayan definido previamente.

5 ANCLAR ESTE DERECHO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

Existen diferentes opciones para vincular el derecho a desconectarse con otros derechos legales existentes. La primera opción es establecer el vínculo evidente con el tiempo de trabajo, ya que en la mayoría de las legislaciones, si no en todas, existen disposiciones en materia de tiempo de trabajo y de descanso. La legislación relativa al tiempo de trabajo normalmente define lo que cuenta como trabajo y especifica las horas máximas de trabajo y los períodos mínimos de descanso diario y semanal. Una de las ventajas de debatir el derecho a desconectar en este marco es que pone de relieve el hecho de que consultar los correos electrónicos o mensajes después de finalizada la jornada laboral oficial es realmente trabajo y debe contarse como tal. En consecuencia, si los trabajadores revisan sus correos electrónicos por la noche, eso contaría como horas extraordinarias o tiempo de guardia y tendrían derecho a una compensación.

La segunda opción es vincular la desconexión con el trabajo a distancia,

como en el caso de las leyes italianas, chilenas y argentinas. El derecho a desconectarse cuando se trabaja a distancia es importante, ya que el riesgo de confusión entre el tiempo privado y el tiempo de trabajo es considerable. Esta también fue la experiencia de muchos durante la crisis del COVID-19, cuando millones de personas se vieron obligadas a trabajar desde su casa. Sin embargo, el derecho a la desconexión no debería limitarse únicamente a los trabajadores que trabajan a distancia. También es muy importante que quienes trabajan en un entorno de oficina tradicional y atienden a las comunicaciones electrónicas en casa por la noche o durante los fines de semana estén cubiertos por el derecho a la desconexión.

La tercera opción es considerar el derecho a la desconexión como parte de un conjunto de derechos digitales, como es el caso de España. Como ya se mencionó, la Ley de Protección de Datos de España de 2018 se basó en el RGPD e introdujo una serie de derechos tanto para los ciudadanos como para los empleados. Si bien este método ha funcionado en España como parte de su reforma integral de los derechos digitales, puede que no sea tan fácil de aplicar en otros lugares, en particular fuera del ámbito del RGPD de la UE.

Y una cuarta opción, más experimental, sería vincular la desconexión a las leyes de seguridad y salud en el trabajo y a las obligaciones del empleador de proporcionar lugares de trabajo exentos de riesgos. El estrés causado por estar constantemente conectado o de disponibilidad y no poder desconectarse, descansar y recuperarse puede tener graves consecuencias para la salud física y mental de un trabajador y puede, por ejemplo, causar ansiedad, depresión y agotamiento.²³ Las políticas y prácticas de desconexión de los empleadores podrían ser, por tanto, una forma de limitar la exposición de sus trabajadores a estos riesgos laborales.

6 INVOLUCRAR A TODOS LOS EMPLEADOS

El derecho a la desconexión debe extenderse a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral (a tiempo completo, a tiempo parcial, independiente o autónomo), del sector de trabajo (público o privado), del tipo de empleo (ejecutivo o no ejecutivo), del lugar de trabajo (oficina o a distancia), etc. Es posible que los ejecutivos no siempre tengan derecho a una compensación por horas extraordinarias de acuerdo con las leyes nacionales, pero es importante que también se les apliquen los demás principios del derecho a la desconexión. Los ejecutivos también desempeñan un papel fundamental en la aplicación de las políticas de desconexión en el lugar de trabajo, ya que pueden dar el buen ejemplo a sus equipos y se mencionan explícitamente en las leyes francesas y españolas. Además, considerando la importancia de la capacitación en lo que respecta al uso de las herramientas digitales y la desconexión, valdría la pena incluir el lenguaje en la legislación nacional al respecto, como en los casos de Francia y España.

7 ¿Y QUÉ DE LOS RECURSOS?

La propuesta de los Estados Unidos contemplaba el establecimiento de un procedimiento de quejas para los trabajadores cuyo derecho a desconectar hubiera sido violado por su empleador. Los procedimientos de denuncia también han figurado en otras propuestas y podría merecer la pena investigar si eso podría ser aplicable en otro país, en función de sus estructuras administrativas y jurídicas, así como del papel y de la fuerza de sus sindicatos.

En la actualidad, las leyes que establecen el derecho a la desconexión no contienen esos mecanismos, ni tampoco especifican

las multas para los empleadores que violen ese derecho. Los proyectos de ley de la India, Quebec y Estados Unidos incluían sanciones concretas para las violaciones de los empleadores, pero una vez más estas propuestas no se han convertido en ley.

REFERENCIAS

- 1 Ley relativa trabajo, la modernización del diálogo social y la salvaguardia de las trayectorias profesionales, también conocida como "Ley El Khomri", Ley 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. La ley entró en vigor el 1º de enero de 2017. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>
- 2 Cámara Laboral del Tribunal de Casación, 2 de octubre de 2001, No. 99-42.727
- 3 Cámara Laboral del Tribunal de Casación, 17 de febrero de 2004, No. 01-45.889
- 4 Acuerdo Nacional Interprofesional de 19 de junio de 2013 "Qualité de vie au travail" [Calidad de vida en el trabajo]. https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf
- 5 Ley Orgánica 3/2018, "Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales", 5.12.2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%20AB%20BOE%20%20BB%20n%C3%BAm>
- 6 Ley No. 81 del 22 de mayo de 2017. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>
- 7 Ibid., art. 19
- 8 <https://www.corporativewire.com/top-story.html?id=the-new-regulation-on-smart-working-in-italy>
- 9 <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>
- 10 En particular el decreto 34/2020. Sin embargo, cabe señalar que la forma de trabajo a distancia promovida por el gobierno no tenía las mismas características de un verdadero "smart working", que implica un alto grado de flexibilidad por parte del empleado en cuanto al lugar y a las horas de trabajo
- 11 Ley de 26 de marzo de 2018 relativa al fortalecimiento del crecimiento económico y de la cohesión social. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601
- 12 Ley 21.220 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, 26.3.2020. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>
- 13 <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- 14 <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/723.20/S/PL>
- 15 Proyecto de ley de la Cámara No. 4721 " Ley que otorga a los empleados el derecho a desconectarse de las comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo después de las horas de trabajo ". http://www.congress.gov/ph/legisdocs/basic_17/HB04721.pdf
- 16 <https://www.manilatimes.net/2017/02/01/news/latest-stories/workers-right-disconnect-dole/310057/>
- 17 Proyecto de ley 1097 " Ley de Derecho a la Desconexión" <http://www.assnat.qc.ca/en/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-1097-41-1.html?appelant=MC>
- 18 Informe del Grupo de Expertos sobre Normas Laborales Federales Modernas, junio de 2019, Capítulo 4 "Disconnecting from work-related e-communications outside of work hours" [Desconexión de las comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral]. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/expert-panel-final.html>
- 19 Proyecto de 0726-2018 " Una ley local para enmendar la carta de la ciudad de Nueva York y el código administrativo de la ciudad de Nueva York, en relación con los empleados privados que se desconectan de las comunicaciones electrónicas en horas no laborables", marzo de 2018. <https://legistar.council.nyc.gov/View.ashx?M=F&ID=6150433&GUID=F941D199-B386-40A4-9827-9A813B0FABBB>
- 20 Ahora denominado Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador
- 21 Proyecto de Ley No. 211 of 2018 " Proyecto de ley sobre el derecho a la desconexión, 2018" <http://164.100.24.219/billstexts/LSBillTexts/AsIntroduced/2317as.pdf>
- 22 Este ha sido el planteamiento en Alemania, donde se han firmado muchos convenios colectivos que incluyen el derecho a la desconexión, a pesar de que la legislación alemana no prevé específicamente este derecho
- 23 Ver, por ejemplo William J. Becker, Liuba Belkin, Sarah Tuskey, "Killing me softly: Electronic communications monitoring and employee and spouse well-being" [Matándome suavemente: Vigilancia de las comunicaciones electrónicas y el bienestar de los empleados y los cónyuges], Academy of Management Proceedings, 2018 (1)



UNI PROFESIONALES Y CUADROS

UNI GLOBAL UNION

8-10 Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland

www.uniglobalunion.org