

ESPACIO FONRES

FonresRSE
@FonresSA
www.fonres.com



Desconexión digital

El homeoffice y el teletrabajo revolucionaron la forma en que trabajamos, pero también generaron nuevas prácticas invasivas que afectan la vida personal de los empleados. El “Derecho a la desconexión digital” resguarda la salud y el bienestar de los trabajadores en un mundo hiperconectado.

La implementación del teletrabajo o el home office, abrieron un mundo de posibilidades que transformaron el entorno laboral, pero también dieron lugar a prácticas que trascendieron las fronteras de los espacios de trabajo para invadir la esfera personal. El acceso permanente a las tecnologías -y siempre al alcance de la mano- generó una falsa ilusión de disponibilidad permanente por parte del empleado. La comunicación desmedida por parte de los empleadores, fuera del horario laboral, condiciona el descanso, afectando directamente la salud y bienestar de las personas que lo sufren.

Esta situación, que tuvo su momento más álgido a raíz de la pandemia de COVID-19 y que llegó a involucrar a gran parte de la sociedad, dio origen en muchos países al “Derecho a la desconexión digital”. ¿Dé que se trata? Es el derecho que tienen los trabajadores de desconectarse de sus dispositivos digitales y a no ser contactados por su empleador fuera del horario laboral ni durante sus vacaciones. En esta nota presentamos 3 claves para entender este concepto y comprender por qué -hoy más que nunca- cualquier empleado debe saber que cuenta con este derecho.

Se trata de un fenómeno internacional

La desconexión digital se describe en los diferentes países, en términos generales, de igual manera, más allá de las variaciones que pueda haber en cuanto a la forma de regular reclamos y las sanciones que se imponen.

En la Argentina, está avalado por la Ley 27.555 sancionada en julio de 2020, específicamente en su artículo 5 se menciona que “La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá dere-

cho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los

la articulación flexible en el tiempo y en los lugares de trabajo subordinado. Otro país europeo que hizo su parte al respecto fue España, que en 2018 sancionó su Ley

una jornada y la siguiente. Tanto en Argentina como en Costa Rica o República Dominicana, no se hace referencia expresa a las horas de desconexión.

nados con el aislamiento laboral y la difuminación de los límites de la vida personal con la laboral. Según el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo: el aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional es una realidad preocupante y costosa para la que el diálogo social debe encontrar solución”.

Ventajas y desventajas

Según el documento titulado: “La desconexión digital como derecho” publicado por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, el derecho a la desconexión no sólo presenta beneficios para el empleado, sino también para los empleadores. Entre ellas destacan: el aumento de la confianza y comunicación entre directivos y empleados; disminuye el ausentismo, mejora la reputación de las empresas, por tratarse de organizaciones que cuidan a su personal e influye positivamente en el estado de ánimo de los empleados y en su compromiso con la empresa. Además, impacta en la productividad; toda vez que el cansancio del trabajador disminuye la motivación, aumentando los errores por fatiga y, por tanto, en detrimento de la producción y reduce los costos indirectos que se producen por la falta de una política de prevención responsable.◀



El uso de las tecnologías de la comunicación está cambiando no sólo la manera de trabajar, sino que también condiciona el descanso de los trabajadores. La conectividad al alcance de la mano crea una falsa ilusión de disponibilidad permanente.

períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho”.

Sin embargo, el país pionero en esta materia es Francia que incorporó este derecho en 2016. Esta iniciativa nació, en parte, por el conocido informe Mettling sobre transformación digital y vida laboral. En Corea del Sur este hito se alcanzó en 2016, cuando desarrolló una legislación a favor de aquellos trabajadores que reclamaban el derecho a desconectarse del trabajo, por ello, la regulación se introduce desde una perspectiva del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Italia por su parte, aprobó la Ley N° 81, 22/5/17, de medidas para la protección del trabajador autónomo no emprendedor y para favorecer

Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

En la región latinoamericana se cuentan con casos como el de Chile que en 2020 promulgó la Ley N° 212205, que modifica el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia. La ley fijó la desconexión en 12 horas, como mínimo, en un período de 24 horas. De esta forma, los trabajadores que utilicen esta forma de trabajo no están obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos durante estas horas. El mismo descanso de 12 horas lo fijó Paraguay en su Ley de Teletrabajo, mientras que en Uruguay a través de la Ley, se pactó una desconexión de 8 horas continuas, como mínimo, entre

¿Impacta en la salud? ¡Si!

La hiperconexión y el desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral tienen un impacto negativo en la salud del trabajador. Tal es así, que la OIT identifica la digitalización y las TICs como desafíos para la seguridad y salud de los trabajadores, ya que se genera la necesidad de gestionar correctamente los riesgos psicosociales relacio-

TELEVISIÓN RESPONSABLE

40 minutos RSE

JUEVES
22:00 HS
CANAL 22

WWW.CANAL22WEB.COM

Instituto Superior de Educación e Innovación en Responsabilidad Social



eduFORS

www.edufors.com