

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO MEXICALI
ESPECIALIDAD EN DERECHO



**“DESCONEXIÓN DIGITAL COMO DERECHO HUMANO LABORAL DE
TRABAJADORES DOCENTES EN MEXICALI, BAJA CALIFORNIA”**

LÍNEA DE GENERACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO
DERECHO CONSTITUCIONAL, CON ÉNFASIS EN DERECHO LABORAL

TRABAJO TERMINAL QUE PARA ASPIRAR
A OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALIDAD EN DERECHO

PRESENTA

KAREN ELVIRA RODRÍGUEZ DÍAZ

ASESORA

DRA. KAREN YARELY GARCÍA ARIZAGA

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA

MAYO 2021

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO MEXICALI
ESPECIALIDAD EN DERECHO



**“DESCONEXIÓN DIGITAL COMO DERECHO HUMANO LABORAL DE
TRABAJADORES DOCENTES EN MEXICALI, BAJA CALIFORNIA”**

LÍNEA DE GENERACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO
DERECHO CONSTITUCIONAL, CON ÉNFASIS EN DERECHO LABORAL

TRABAJO TERMINAL QUE PARA ASPIRAR
A OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALIDAD EN DERECHO

PRESENTA

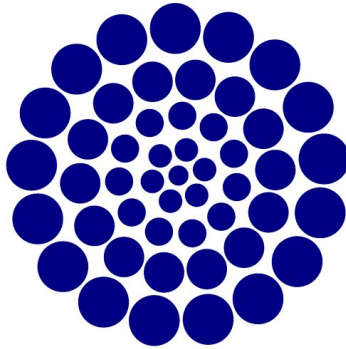
KAREN ELVIRA RODRÍGUEZ DÍAZ

ASESORA

DRA. KAREN YARELY GARCÍA ARIZAGA

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA

MAYO 2021



CONACYT

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Programa Nacional de
Posgrado de Calidad, PNPC**

Este trabajo terminal se realizó en el marco del Programa Nacional de Posgrado de CONACYT, inscrita en el Programa Educativo de Especialidad en Derecho, con número de registro 001862.

VOTOS

Mexicali, Baja California, a 28 de mayo de 2021.

MTRA. ANA EDITH CANALES MURILLO

Directora de la Facultad de Derecho Mexicali
Universidad Autónoma de Baja California
PRESENTE.

Por este medio informo que, tras ser designada directora de trabajo terminal de la alumna **KAREN ELVIRA RODRÍGUEZ DÍAZ**, quien opta por la obtención del diploma de Especialista en Derecho que otorga esta universidad y propuso el tema: **“DESCONEXIÓN DIGITAL COMO DERECHO HUMANO LABORAL DE TRABAJADORES DOCENTES EN MEXICALI, BAJA CALIFORNIA”**, se admitió el tema para su desarrollo y después de sesiones de trabajo presenciales y virtuales, realicé observaciones que fueron atendidas.

El trabajo presentado por la Licenciada Rodríguez Díaz fue evolucionando y mejorando constantemente, se trata de un tema de vanguardia abordado en forma seria y clara. Estoy convencida que este trabajo le permitirá a la autora continuar por nuevas vetas de investigación: hoy más que nunca la desconexión digital es un derecho humano laboral que requiere nuestra atención en todas las modalidades, no sólo en el teletrabajo; además, la reciente Reforma Laboral exige de todas las personas, un serio compromiso con el trabajo decente, prueba de ello es que se considera uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Durante este último año, confirmamos en foros académicos y en la agenda pública, la acertada elección del tema.

Se trata de un tema de interés y relevancia por lo que exhorto a la Licenciada Karen Elvira a seguir profundizando en el mismo. Adicionalmente señalo que el trabajo terminal revisado cumple con los requisitos metodológicos y reglamentarios que establece la normatividad universitaria para la elaboración de este tipo de investigaciones y por ello, otorgo mi **VOTO APROBATORIO**.

Sin otro particular, le reitero mi consideración.

ATENTAMENTE

“Por la realización plena del hombre”



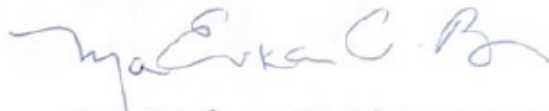
DRA. KAREN YARELY GARCIA ARIZAGA

Mexicali, Baja California, a 3 de junio de 2021.

DR. PABLO LATORRE RODRÍGUEZ.
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DE LA FACULTAD DE DERECHO MEXICALI
P R E S E N T E.-

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 43, 44, 45 y demás relativos del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la Universidad Autónoma de Baja California, en mi carácter de Sinodal del Trabajo Terminal de la **C. KAREN ELVIRA RODRÍGUEZ DÍAZ**, quien para obtener el Diploma de Especialidad en Derecho, desarrolló el trabajo terminal denominado **“DESCONEXIÓN DIGITAL COMO DERECHO HUMANO LABORAL DE TRABAJADORES DOCENTES EN MEXICALI, BAJA CALIFORNIA”**, me permito manifestar que dicho trabajo cumple con los objetivos propuestos y representa un esfuerzo relevante cuyos resultados contribuyen al avance de la ciencia jurídica. Por lo antes mencionado me es grato otorgarle mi **VOTO APROBATORIO**.

ATENTAMENTE



DRA. MARÍA ERIKA CÁRDENAS BRISEÑO.

Asunto: Voto Aprobatorio
Mexicali, Baja California a 24 de mayo 2021

MTRA. ANA EDITH CANALES MURILLO

Directora de la Facultad de Derecho

Presente.-

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 45 del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la Universidad Autónoma de Baja California, en mi carácter de Sinodal del Trabajo Terminal de Especialidad en Derecho, elaborado por la Licenciada RODRÍGUEZ DÍAZ, KAREN ELVIRA denominado "DESCONEXIÓN DIGITAL COMO DERECHO HUMANO LABORAL DE TRABAJADORES DOCENTES EN MEXICALI, BAJA CALIFORNIA" hago de su conocimiento, que una vez analizado y revisado el trabajo de referencia, a mi juicio, satisface los requisitos tanto teóricos como metodológicos exigidos para este tipo de trabajos por la Coordinación de Investigación y Posgrado de la Facultad de Derecho.

Por lo anterior, me es grato emitir VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE



DR. PABLO LATORRE RODRÍGUEZ

DEDICATORIAS

La grandeza de México se crea y acrecienta con el trabajo de sus hombres y mujeres. Por ello, si los trabajadores dan con su trabajo todo cuanto tienen, han de recibir a cambio, por lo menos, todo lo que necesiten.

José Dávalos Morales

Quiera la vida permitirme herramientas y sabiduría para regresar a mi pueblo un poco de lo mucho que me ha dado.

AGRADECIMIENTOS

Imposible empezar sin agradecer a la vida misma. Después a mamá y papá, a quienes les debo lo que soy. Gracias por enseñarme a trabajar y valorar la labor que todas las personas hacen, por creer e impulsarme siempre en lo que he deseado incursionar, por alentarme en la búsqueda de ser mejor persona y por crear el mejor equipo junto con Leslie, Emiliano y Gandhi. Las palabras que contituyen este trabajo han sido elección mía, pero segura estoy de que el resultado es el reflejo nutrido de las pláticas en la mesa después del desayuno o en la carretera hacia alguna aventura.

A todas las personas trabajadoras de la educación que me han permitido escuchar y aprender de ellas; maestras(os) de la licenciatura y especialidad que contagian su amor por el conocimiento y siembran interés en quienes tenemos la fortuna de escuchar lo que tienen por compartir. En esta parte también estan las personas entrevistadas, por brindarme su tiempo y experiencias respecto al tema que aquí se desarrolla, así como de su labor de la enseñanza en general. Segura estoy de que he aprendido cosas que aún no soy consciente de entender.

A quien es mi asesora, pero más que eso, referente y ejemplo a seguir, Karen Yarely García Arizaga, mi más sincero y eterno agradecimiento.

A mis incondicionales, Leonardo y Mariela, por ser y estar.

Para finalizar, agradezco a la gran nación en la que me toco nacer y que ha formado a todas las personas antes mencionadas, mi México lindo y querido.

ÍNDICE GENERAL

VOTOS	II
DEDICATORIAS	V
AGRADECIMIENTOS	VI
INDICE DE GRÁFICAS Y TABLAS	VIII
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO PRIMERO EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL ES UN DERECHO HUMANO LABORAL

1.1 Algunas teorías de los derechos humanos	11
1.1.1 Teoría de las tres generaciones de derechos humanos.	11
1.1.2 Teoría de la interdependencia de los derechos humanos	13
1.1.3 Teoría de la exigibilidad de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA)	14
1.2 El derecho humano (laboral) al descanso	15
1.3 La Cuarta Revolución Industrial	22
1.4 La concepción del derecho a la desconexión digital es el resultado de la evolución del derecho al descanso	27

CAPÍTULO SEGUNDO DESCONEXIÓN DIGITAL, DERECHO EMERGENTE QUE FORTALECE EL TRABAJO DECENTE

2.1 Los derechos emergentes	31
2.2 El trabajo decente	34

CAPÍTULO TERCERO LA NO REGULACIÓN EN MÉXICO DEL DERECHO HUMANO LABORAL A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

3.1 El derecho a la desconexión digital en la legislación laboral mexicana	39
3.2 El derecho a la desconexión digital como derecho humano: la necesidad de su identificación para poder regularlo.	43
CONCLUSIONES	60
PROPUESTAS Y APORTACIONES	62
FUENTES CONSULTADAS	64
APÉNDICES	69

ÍNDICE DE GRÁFICAS Y TABLAS

Gráfica 1	Rango de edades.....	44
Gráfica 2	Grados que tienen designados	45
Gráfica 3	Qué entiende por derecho a la desconexión digital.....	46
Gráfica 4	Qué son los derechos humanos	47
Gráfica 4.1	Características mencionadas	47
Gráfica 4.2	Características de los derechos humanos	48
Gráfica 5	Características del derecho al descanso	49
Gráfica 5.1	Características indentificadas	49
Gráfica 6	Descanso como derecho humano laboral	50
Gráfica 7	Comunicación fuera de horario de trabajo.....	52
Gráfica 8	Frecuencia	53
Gráfica 9	Medios empleados.....	54
Gráfica 10	¿Alguna vez se ha afectado su derecho al descanso?	55
Gráfica 11	¿En qué consiste el derecho a la desconexión digital?	56
Gráfica 12	¿Considera necesario implementar el derecho a la desconexión digital en la legislación laboral?	57

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado donde el desarrollo está inevitablemente ligado a la economía y la producción, resulta imposible pensar que los avances que se den en estos dos ámbitos no repercuten significativamente en la forma en que los individuos nos relacionamos.

Este trabajo pretende abordar y evidenciar la forma en que la Cuarta Revolución Industrial ha venido a impactar en la clase trabajadora, específicamente en el derecho al descanso y el tiempo que las personas trabajadoras no están cumpliendo tiempo efectivo de trabajo, para así responder a las interrogantes: ¿cómo se diferencia el tiempo destinado al trabajo del destinado al descanso? y ¿de qué forma se vive el tiempo de descanso en el siglo XXI? Para el desarrollo y delimitación de la investigación, se tomó como población de estudio a las y los docentes de nivel primaria en el municipio de Mexicali, Baja California.

El documento se compone de tres capítulos. El primero parte de una recopilación de teorías que explican los derechos humanos, posteriormente se dirige a los derechos humanos laborales, específicamente el derecho al trabajo y su antagonista, el derecho al descanso. Continúa con una visualización de lo que es la Industria 4.0 y una vez contextualizada, busca evidenciar el impacto que ha tenido en las relaciones de trabajo. El apartado número dos nos habla del derecho a la desconexión digital como derecho humano emergente y cómo su reconocimiento fortalece la idea de trabajo decente. Y para finalizar, se emplea un título a la regulación (o falta de) laboral del derecho a la desconexión digital. Partiendo de la idea de que para poder regular una situación jurídica, es menester en primer instancia identificarla, después conocerla y finalmente reconocerla conforme a las necesidades concretas de una población. La forma en que se abordará este último capítulo consiste en dos partes: el primer subcapítulo será desarrollado en estricto apego a la investigación documental que existe respecto a las legislaciones laborales mexicanas aplicables a la población que se investiga, específicamente

respecto al derecho a la desconexión digital; por su parte, para el segundo subcapítulo se emplean los resultados obtenidos en la investigación de campo, específicamente la entrevista a informantes claves, utilizando una metodología aleatoria no probabilística dentro del universo que se estudia.

CAPÍTULO PRIMERO

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL ES UN DERECHO HUMANO LABORAL

1.1 Algunas teorías de los derechos humanos

El trabajo ha sido históricamente el medio para la obtención de recursos que mejoran o satisfacen las necesidades de una persona y su familia. Todo miembro de una sociedad tarde que temprano se va a ver involucrado en el mundo del trabajo. Es ésta la razón por la cual el derecho al trabajo fue reconocido como un derecho humano desde los primeros documentos creados en ese rubro. Ahora bien, el derecho al trabajo difícilmente puede entenderse sin hacer mención al derecho al descanso, puesto que, regular las condiciones en las que se presta el trabajo impacta de forma significativa en el desarrollo y disfrute de otros derechos humanos. En el desarrollo de este apartado, se busca relacionar el tema de investigación con teorías que ayudan a entender y comprender de una mejor forma su abordaje.

1.1.1 Teoría de las tres generaciones de derechos humanos.

Esta teoría fue formulada en noviembre de 1977 por Karel Vasak, asesor legal de la UNESCO, quien expuso una idea de tres generaciones obteniendo gran aceptación por parte de investigadores.¹ Establece un reconocimiento histórico de los derechos humanos, agrupándolos de la siguiente manera: "la primera generación conocida como «derechos civiles y políticos», no son otra cosa que el destello de la Revolución francesa del siglo XVIII, que tuvo como máxima expresión la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* (1789)"², estos se caracterizan principalmente por imponer al Estado un no hacer frente al humano.

¹ Jensen, Steven L. B., *Dejemos descansar en paz a la teoría de las tres generaciones de derechos humanos*, OpenGlobalRights, s.l.i., 15 de noviembre de 2017, <https://n9.cl/fyh1u>.

² Castañeda Camacho, Gustavo Eduardo, "Las generaciones de los derechos humanos: ¿cliché o teoría?", *Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas Hechos y Derechos*, México, año 2017, núm. 40, julio-agosto 2017, <https://bit.ly/3yFCcHp>.

De forma continua tenemos los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) que comúnmente se denominaron como de segunda generación. " Este tipo de derechos, a diferencia de los civiles y políticos, implica que el Estado haga algo, es decir, que se garantice el acceso a ellos de forma progresiva de acuerdo a las posibilidades económicas del Estado. Como el nombre de la clasificación lo indica, los derechos tienen una carga social, con el fin de mejorar las condiciones de vida."³ Dentro de este grupo es que encontramos derechos como a la educación, la salud y dos muy importantes que son los que se abordan en el tema de investigación, el derecho al trabajo y derecho al descanso. Esta categoría de derechos fue impulsada principalmente por la Primera y Segunda Guerra Mundial, con motivo de las revoluciones industriales que se estaban viviendo y la necesidad de establecer al estado (como ya se mencionaba) una obligación respecto a la dignidad de las personas.

Por último, se atiende a la tercera clasificación de derechos conocida como derechos de solidaridad internacional o de los pueblos, creada con la finalidad de "reflejar un nuevo énfasis en los derechos al desarrollo, la paz o un medioambiente saludable. Aunque se concibió originalmente como una manera de formular políticas para afrontar los acontecimientos contemporáneos, más bien ganó fuerza como una categorización de supuesta relevancia histórica-analítica."⁴ Como podemos apreciar de la narración de las generaciones, se advierte una evolución y reconocimiento de los derechos humanos conforme fue necesario abordarlas en el momento histórico que se presentaba, las necesidades del individuo fueron creciendo y con ello, el reconocimiento también.

Los especialistas en Derecho Internacional de los Derechos Humanos establecen que esta teoría fue superada hace ya varios años, puesto que en la actualidad no se puede hablar de generaciones de derechos como una ponderación conforme a la forma en la que fueron gozando de reconocimiento, sino a los

³ *Ídem.*

⁴ Jensen, Steven L. B., *op.cit.*

derechos humanos como un todo. Con una determinación hasta inconclusa, se podría decir, puesto que han sido diferentes los momentos históricos que han motivado su reconocimiento y seguramente seguirán evolucionando conforme la humanidad avance. Cabe destacar que independientemente del momento en el cual hayan sido o sean reconocidos, los derechos humanos gozan de las características de universalidad, inalienabilidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Como ya se mencionó, la teoría que se aborda en los párrafos precedentes fue una teoría con bastante aceptación y aún hoy en día sigue teniendo relevancia en un sentido pedagógico, puesto que ilustra de forma evidente de forma específica dos de las características de los derechos humanos, la progresividad e interdependencia. Si bien es clara la determinación de que fue superada, nos deja una importante enseñanza al respecto. Situación que nos permite abordar una segunda teoría para entender mejor el tema de investigación.

1.1.2 Teoría de la interdependencia de los derechos humanos

Según esta teoría todos los derechos humanos cuentan con una vinculación que justamente imposibilita categorizarlos en orden de preferencia, puesto que todos los derechos humanos apuntan a un fin en común que es la dignidad humana. En ese sentido y abordando específicamente el tema que nos ocupa, precisamente el derecho al trabajo y al descanso como derechos humanos laborales, fueron reconocidos en primer término en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en sus artículos 23 y 24⁵ y posteriormente en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (que entró en vigor en 1976), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976), así como en múltiples constituciones nacionales, como la nuestra de 1917, emblemática por tal acierto. De tal forma que esta teoría deja ver que los derechos humanos deben ser interpretados como un todo, imposible seccionarlos o clasificarlos en la práctica

⁵ United Nations, "Universal Declaration of Human Rights", <https://bit.ly/3wxhl75>.

puesto que estaríamos contraviniendo la característica de universalidad de la que gozan.

Y ¿cómo es que se definen los derechos subjetivos que se califican como derechos humanos? "No se trata de cualquier tipo de pretensión, sino de aquellas que son constitutivas de los bienes primarios socialmente reconocidos como elementos básicos de la dignidad humana. Es decir, al conjunto de derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales, incluyendo las características de indivisibilidad, integralidad e interdependencia."⁶

1.1.3 Teoría de la exigibilidad de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA)

Esta teoría lo que busca es acabar con la idea que se tiene respecto a que los DESCAs son "conceptos retóricos, como declaraciones de buenas intenciones o de compromiso políticos, o bien como derechos menores o en formación, con valor aspiracional (...) [puesto que] estas opiniones niegan su valor jurídico y ponen en tela de juicio el valor indivisible de los Derechos Humanos, indivisibilidad consagrada en la Declaración y el Plan de Acción de Viena (1993)."⁷

Recuerda que se mencionó que la primera teoría ya estaba superada, pues al parecer aún arrastramos sus ideas y eso abre la necesidad de materializar una teoría nueva que brinde otro criterio, toda vez que aún se hace presente una "distinción de los derechos civiles y políticos con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, radica en el supuesto carácter de obligaciones negativas del primer género de derechos, mientras que los derechos económicos, sociales y culturales implicarían el nacimiento de obligaciones positivas que en la

⁶ Serrano García, Sandra Liliana y Vázquez Valencia, Luis Daniel, *Fundamentos teóricos de los derechos humanos. Características y principios* (formato PDF), México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2015, p. 15, <https://bit.ly/3ui8LYl>.

⁷ Comisión Nacional de Derechos Humanos México, "Mecanismo de exigibilidad y justiciabilidad de los DESCAs", México, https://desca.cndh.org.mx/normatividad/Mecanismo_EJ.

mayoría de los casos deben solventarse con recursos del erario público.”⁸ Es entonces esta teoría la que se encarga de evidenciar que los DESCAs son justiciables. Debiendo establecerlos como tal en los textos normativos para su correcta aplicación y garantía.

1.2 El derecho humano laboral al descanso

Hoy en día sabemos que “los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición,”⁹ mismos que a través de los años se han visto reconocidos en documentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (que entró en vigor en 1976), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) y múltiples constituciones nacionales. No es de extrañarse que no se encuentren agrupados totalmente en un solo documento, puesto que la forma en que se han venido identificando, reconociendo y salvaguardando no ha sido homologada.¹⁰ Por ello es que se considera prudente comenzar este capítulo retomando los antecedentes de los mismos.

Antes de concebir el primer documento formal que agrupó lo que se conocería posteriormente como los primeros treinta derechos humanos, el mundo recién había presenciado una infinidad de situaciones y movimientos que dieron pie a la necesidad colegiada de establecerlos de forma universal: la Revolución Industrial caracterizada por el uso de nuevas tecnologías aplicadas a la producción en masa o producción en serie, el movimiento de independencia de la India teniendo como dirigente a Mahatma Gandhi con su estandarte de no violencia, la Primera Guerra Mundial que marcó su final con el tratado de Versalles, siendo la firma de

⁸ Abramovich, Víctor y Christian Courtis, “Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales, <http://www.oda-alc.org/documentos/1366995147.pdf>.

⁹ Naciones Unidas, “Derechos humanos”, <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>.

¹⁰ Cuando se utiliza el término “homologada”, se refiere a que no ha tenido lugar en el mismo momento histórico.

este documento histórico la fuente para la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y punto de partida para un segundo conflicto bélico; el Holocausto de la Segunda Guerra Mundial.

Acertadamente Rodolfo Aragon Rivadeneira menciona que fue “la necesidad de controlar a una población explotada por la revolución industrial y empobrecida por las duras condiciones de vida impuestas por el capitalismo voraz”¹¹ las que impulsaron la consolidación y creación de los derechos humanos, aunado a que “con el cambio del siglo las cosas dieron un giro gracias al avance de la conciencia jurídica socialista y la positivización de las demandas sociales.”¹² En este punto, el mismo autor hace alusión a la Constitución Mexicana de 1917 y la gran trascendencia que implicó la inclusión de derechos sociales en la misma.

Aquí vale la pena hacer una pausa, México fue el primer país en el mundo en reconocer derechos sociales en su texto constitucional, treinta y un años antes de que se reconocieran oficialmente (por medio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos) los que ahora se conocen como derechos civiles y políticos. Ya ni hablar de los cincuenta y nueve que lo separa de la entrada en vigor del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Esto no es cosa menor, porque una de las diferencias que existieron entre los derechos reconocidos en el primer y segundo documento, fue que los denominados derechos civiles y políticos gozaban de la cualidad de poder ser invocados directamente ante órganos jurisdiccionales en caso de violaciones a los mismos, y ¿cómo es que se les reconocía tal cualidad? por el simple hecho de constar en textos constitucionales. Entonces México, con su Constitución Política de 1917, estableció y por ende reconoció los derechos sociales (educación, propiedad privada y trabajo) como verdaderos derechos y no como aspiraciones o metas políticas colectivas cuya

¹¹ Fabra Zamora, Jorge Luis y Rodríguez Blanco, Verónica, *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*, Ciudad de México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015, Vol. 2, p. 1680, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3796-enciclopedia-de-filosofia-y-teoria-del-derecho-volumen-dos>.

¹² *Ídem*.

satisfacción depende de los recursos materiales disponibles,¹³ dotándolos de justiciabilidad.

Específicamente el derecho al trabajo, como uno de esos derechos sociales reconocidos de forma primacia en la Carta Magna de México, lo encontramos regulado en el artículo 123, que el texto original enunciaba:

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

(...)

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

(...)

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos (...)¹⁴

De esta forma y por medio de treinta fracciones, fueron plasmados en la Constitución los puntos que se consideraron oportunos para atender el hartazgo y fastidio de la situación laboral que se vivía, con la idea de que no se volviera a tener como pretexto el que los elementos básicos del trabajo se atendieran en leyes reglamentarias que no pasaban de ser promesas porque nunca llegaban, dejando desnudas a las personas trabajadoras.

Retomando los cambios que ocurrieron en el plano internacional, fue después de todos estos movimientos, especialmente el comportamiento humano que dejó ver la Segunda Guerra Mundial y el Holocausto hacia nuestra misma especie, que en 1948 se creó con impulso predominante de Eleanor Roosevelt la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento en el cual se

¹³ *Ibídem*, p. 1682.

¹⁴ Dávalos, José, *El constituyente laboral*, Ciudad de México, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Cultura, INEHRM, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pp. 126-130.

establecieron por primera vez, los derechos humanos fundamentales, de los cuales, para efectos del presente trabajo, se abordarán específicamente los plasmados en los artículos 23 y 24.

Se considera pertinente hacer un señalamiento interesante en este punto; de todos los derechos humanos consagrados en la Declaración, el derecho del trabajo y el derecho a la seguridad social, son los únicos que por su magnificencia ocupan dos numerales.¹⁵

Ahora bien, situémonos en ese momento específico de la historia. Por fin se reconoce, redacta y expide un documento en el que diversos representantes del mundo logran reunir y conciliar estándares mínimos que traerían la paz que el mundo clamaba. El esfuerzo fue tremendo y el resultado aún mayor. Se instituyó un piso mínimo general de garantías con el cual se apostó para lograr la paz que el mundo necesitaba, teniendo como eje rector la dignidad humana.

Al paso del tiempo, vislumbrando las necesidades del individuo en sociedad, se dejó ver que ese eje rector que motivó la consagración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos- la dignidad- era un concepto inacabado y progresivo que no podía resumirse únicamente en treinta artículos; el mismo desarrollo de la vida exigía conocer, entender y proteger al humano de una forma mayor en esos ámbitos en los que ya se tenía claro que gozaba de derechos humanos. Recordemos que "el tema de los derechos humanos en realidad es la esencia del derecho. El ser humano es el titular de la historia, el ser humano es el artífice de la vida; es principio y es fin."¹⁶ En ese contexto nació la necesidad de atender específicamente el derecho al trabajo y el derecho al descanso

¹⁵ AMDTPS, *Ciclo de Conferencias- Delegación Michoacan Webinar* (video en YouTube), 10 de marzo de 2021, <https://www.youtube.com/watch?v=DKXc3oN7huo>.

¹⁶ Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor*, Ciudad de México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, p. 74, <https://n9.cl/v0ipu>.

consagrados en la Declaración a forma de buscar mejorar las condiciones de vida que están íntimamente ligadas con estos.

Para robustecer lo antes señalado, es oportuno citar al doctor Carlos Reynoso, quién nos deja ver de una forma muy clara la transición cuando menciona:

(...) la universalidad racional con la que siempre se identificaron a los derechos humanos tenía un alto grado de abstracción, sin embargo, hoy tiene otros significados. En su momento esta universalidad tenía que ver con una aspiración mundial, como una manera de reafirmar que estos derechos deben de respetarse ahí, y en cualquier parte del mundo, en donde se encuentre un ser humano; mientras que hoy esa universalidad tiene otros significados, es más específica, ya que tiene que ver con otro tipo de aspiraciones, como sería el que esos derechos deben ser respetados en todos los espacios de la vida de un ser humano, por ejemplo: en su vida familiar y social, en su relación con el Estado, en sus creencias y expresiones, en su actividad productiva, y de manera general, en todos los espacios y facetas en que el ser humano actúa.¹⁷

Es así que el trabajo, origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo. De este modo, la CNDH el denominado “Derecho al Trabajo”, implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar.¹⁸

En este proceso de transición, la Organización Internacional del Trabajo tuvo mucha participación, en realidad desde antes de la consolidación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ha estado trabajando a través del “principio

¹⁷ Reynoso Castillo, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2ª Edición, 2017, p. 12.

¹⁸ Comisión Nacional de Derechos Humanos México, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, Ciudad de México, 2016, p. 3, <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>.

general de justicia social, según los términos del Tratado de Versailles, condición previa para una «paz universal y durable».”¹⁹

Pero obtuvo mayor presencia después de que la Conferencia Internacional del Trabajo “expresara su deseo de establecer relaciones con las Naciones Unidas (...) y fue así como la Organización Internacional del Trabajo es reconocida por las Naciones Unidas como una institución especializada investida de la responsabilidad de tomar medidas apropiadas según los términos de su instrumento fundamental para el cumplimiento de los objetivos previstos en ese instrumento”.²⁰

Es de esta forma que el trabajo se reconoce como actividad humana, que exige el cumplimiento de un mínimo de garantías y derechos irrenunciables, entre ellos: el derecho a la jornada máxima, derecho a un salario remunerador, derecho a la estabilidad en el empleo, libertad de sindicación, derecho a descanso y otros propios de la naturaleza social del derecho del trabajo.

"Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias.”²¹ Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana, el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1919, en su artículo 2º limitaba las horas de trabajo, señalando que la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana;²² asimismo, en 1930, la Organización Internacional del Trabajo, adoptó otro convenio que pretendía reforzar la misma situación a otros sectores de la

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, "Historia de la OIT", <https://libguides.ilo.org/c.php?g=659646&p=4657178>.

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, "La Organización Internacional del Trabajo, primera institución especializada de las Naciones Unidas (1946)", <https://libguides.ilo.org/c.php?g=659646&p=4657180>.

²¹ Organización Internacional del Trabajo, "Tiempo de trabajo." <https://n9.cl/4w5bf>.

²² Organización Internacional del Trabajo, "C001- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)", <https://n9.cl/1iw5q>.

población trabajadora, el denominado Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).²³ Cabe destacar que en fecha 7 de enero de 1938 fue ratificado por México este último convenio, sin que- hasta la fecha- nuestro país haya ratificado el primero.

Aunado a los convenios, la OIT cuenta con la recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), que abunda al fin perseguido en los convenios, estableciendo una nueva meta o principio; cuarenta horas de trabajo a la semana. En el apartado (II) de modalidades de aplicación, define lo que se entenderá por duración normal del trabajo, brinda claridad respecto a las excepciones a la misma e introduce el concepto de horas extraordinarias.²⁴

Resulta evidente el interés y esfuerzo realizado nacional e internacionalmente para regular el tiempo de trabajo, considerado un bien escaso susceptible de ser limitado como medida de seguridad y salud. Regulación que en estricto sentido fue diseñada para proteger el derecho a la jornada o el tiempo de trabajo, pero que visto de una forma integral, al establecer un tiempo máximo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo,²⁵ también protege implícitamente el tiempo que no es destinado a la prestación de un servicio, el tiempo destinado a la recuperación física o mejor conocido como descanso. Otro punto que abunda en este sentido lo constituye la regulación, a forma de excepción, que la ley establece para casos en los que la jornada de trabajo puede verse prolongada, poniendo un candado respecto a la periodicidad y el tiempo máximo en que puede darse dicha situación, como se puede apreciar, el derecho al descanso es reforzado una vez más.

²³ Organización Internacional del Trabajo, "C030- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)" <https://n9.cl/szlz>.

²⁴ Organización Internacional del Trabajo, "R116- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)" <https://n9.cl/3dca>.

²⁵ Ley Federal del Trabajo (LFT), artículo 58, última reforma DOF 11-01-2021.

Al respecto, la recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, menciona que excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado.²⁶ Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 66 reglamenta esta situación señalando que podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

De ese modo, en el mismo ordenamiento podemos encontrar derechos y obligaciones que aplican cuando de descanso se habla, específicamente el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021, que menciona que los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Por lo anterior y aplicando el principio jurídico que reza "quien puede lo más, puede lo menos", es indudable que el trabajador tiene la facultad de no prestar sus servicios en horas destinadas al descanso.

1.3 La Cuarta Revolución Industrial

Desde el año 1758, el botánico y científico Carlos Linneo²⁷, asignó al ser humano dentro de la categoría "homo sapiens", partiendo de la etimología en latín de *homo* que significa hombre y *sapiens* que hace alusión a la inteligencia de la especie. Entendiéndose como el único ser dentro de los animales que posee inteligencia, pero no sólo eso, sino que tiene la virtud o característica de ser consciente- de forma general- de la sabiduría con la cual es dotado. Muchos afirman que es la especie humana la máxima expresión de evolución alcanzada en el

²⁶ Organización Internacional del Trabajo, "R116- Recomendación...", *cit.*

²⁷ Linnaei, Caroli, *Systema Naturae, Regnum Animale*, ed. Decima, 1758, *Cura societatis Zoologicae germanicae* Iterum Edita, Tomus I, pág. 20, <https://www.biodiversitylibrary.org/item/80764#page/30/mode/1up>.

planeta tierra, misma que pareciera no tener un fin puesto que son esas características del ser humano las que le permiten poseer la capacidad para reinventar su entorno y a sí mismo una y otra vez.

Cabe destacar que el ser humano por naturaleza es imperfecto y que quizá sea esa misma imperfección la que lo motiva e impulsa a buscar cada vez más de todo; comodidad, seguridad, poder, eficacia, libertad, estabilidad, conocimiento, riqueza y paz, por mencionar algunas.

Desde que el ser humano se concibe a sí mismo como ente poseedor de conocimiento es que utiliza esta cualidad para analizar, entender y modificar cuestiones que lo rodean, prueba de ello han sido las revoluciones industriales y para contextualizar en el tema es necesario citar al economista alemán Klaus Schwab, quien nos menciona lo siguiente:

La primera revolución industrial abarcó desde aproximadamente 1760 hasta más o menos 1840. Desencadenada por la construcción del ferrocarril y la invención del motor a vapor, marcó el comienzo de la producción mecánica. La segunda revolución industrial, entre finales del siglo XIX y principios del XX, hizo posible la producción en masa, fomentada por el advenimiento de la electricidad y la cadena de montaje. La tercera revolución industrial se inició en la década de 1960. Generalmente se le conoce como la revolución digital o del ordenador, porque fue catalizada por el desarrollo de los semiconductores, la computación mediante servidores tipo «mainframe» (en los años sesenta), la informática personal (década de 1970 y 1980) e internet (década de 1990).²⁸

Como se puede apreciar, constantemente han existido episodios de desarrollo- por denominarlos de alguna forma- en la vida del planeta tierra promovido por el ser humano.

Todas estas revoluciones se caracterizan por ser la respuesta a una necesidad del hombre como especie y atienden a la creación o mejora respecto a la forma en la que se transforman los recursos naturales en bienes y servicios, los cuales al introducirse al mercado, aportan recurso económico a quien los produce. Por eso mismo se les denomina "industrial", pero no olvidemos que más allá del

²⁸ Schwab, Klaus Martin, *La cuarta revolución industrial*, Debate, 2016, p. 12, <http://n9.cl/exwi>.

sector que impulsa económicamente su implementación, estas revoluciones impactaron y seguirán impactando en el resto de las actividades que desarrollamos las personas. Ejemplo de ello lo constituye el desgaste ecológico que se sigue teniendo en el planeta a causa de la implementación de la industria del petróleo de la Segunda Revolución Industrial. Es tan grande la consecuencia negativa que trajo consigo, que Jeremy Rifkin²⁹ asegura que la Tercera Revolución Industrial se vio en la necesidad de integrar a las energías renovables como uno de sus cinco pilares para lograr los objetivos de desarrollo, buscando dejar en el pasado la era del carbón para abrirse camino a las nuevas formas de generación de energía que fueran más amigables con el medio ambiente.

Si ponemos atención a las fechas en las que se han establecido el inicio de las primeras tres revoluciones industriales (porque seguro habrá muchas más si el ser humano sigue habitando este planeta), podemos distinguir claramente que tuvieron lugar con casi cien años de diferencia una de las otras, entonces quizá eso nos lleve a pensar que aún estemos a unos cuarenta o cincuenta años de que se manifiesten los primeros indicios de la cuarta revolución industrial. Bien, esa idea es errónea.

Recordemos que la Tercera Revolución Industrial se caracteriza por la creación e implementación del internet y las tecnologías de la información, creando con ello un nuevo mundo de posibilidades que va más allá de lo físico y dejando ver una nueva dimensión para el desarrollo de la vida, el mundo digital.

Por su parte, la doctora Gabriela Mendizábal Bermúdez nos introduce respecto a las herramientas que caracterizan las tecnologías digitales de la industria 4.0 estableciendo a las "*clouds* (nube de datos), *Big Data*, sistemas ciberfísicos, sensórica, así como las tecnologías robóticas, fabricación aditiva o por capas, al

²⁹ Rifkin, Jeremy, *Liderando la tercera revolución industrial y una nueva visión social para el mundo, abordar la triple amenaza de la recesión económica global, la seguridad energética y el cambio climático*, Madrid, Fundación IDEAS, 2009, pág. 11, <https://dialnet.unirioja.es/download/libro/572473.pdf>.

igual que la impresoras 3D, robots, teletrabajo, pagos remotos, colaboración en documentos compartidos, comunicación móvil, realidad aumentada, geolocalización, app,"³⁰ por mencionar las más conocidas en la actualidad. Realidad que en definitiva no hubiera podido tener lugar sin el progreso que caracteriza la Tercera Revolución Industrial. En este sentido mucho se ha debatido respecto a que si realmente existe- en tan poco tiempo- una Cuarta Revolución Industrial o si es parte del alcance que sigue teniendo la tercera. Sobre este mismo punto se considera importante destacar que para cuestiones de estudio se distingue y ubica históricamente a las revoluciones industriales en un tiempo determinado pero que su materialización o vigencia no se ve condicionada a que se deje ver una nueva.

Hoy en día en el mundo aún hay partes en las que no es posible tener total acceso a los cambios efectuados por la Segunda y Tercera Revolución Industrial puesto que hay poblaciones que no cuentan con energía eléctrica, menos con acceso a internet.³¹ De esta forma queda evidenciada que las revoluciones industriales están íntimamente ligadas entre sí. Lo cual crea un ambiente idóneo para que se produzcan los debates y cambios de opiniones respecto a qué cosa se le atribuye a cada una, sobre todo con las últimas dos.

Lo que sí es un hecho es que ahora la cuarta revolución industrial se está construyendo a partir de la tercera, la revolución digital ha estado ocurriendo desde mediados del siglo pasado³² y es que resulta verdaderamente difícil concebir una era digital sin partir de lo que le dio vida al mundo digital. Pero ahí mismo es donde radica la diferencia. Se trata de “una fusión de tecnologías que está difuminando las líneas entre las esferas físicas, digital y biológica,”³³ poniendo al alcance de los usuarios- porque me atrevo a decir que en un futuro no muy lejano, ya no sólo

³⁰ Mendizábal Bermúdez, Gabriela *et al.*, (coord.), *Industria 4.0 Trabajo y seguridad social*, Ciudad de México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2019, pp. 5 y 6, <https://bit.ly/2SsZDTo>.

³¹ Schwab, Klaus Martin, *La cuarta...*, *cit.*, p. 13.

³² Schwab, Klaus Martin, "The fourth industrial revolution. What it means and how to respond", 2015, (traducción personal), <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.

³³ Ronin Educación, "¿Tercera o cuarta revolución industrial?", 2017, <https://bit.ly/3ujLOUQ>.

competirá a los humanos esta posibilidad- una tecnología que penetra en el ecosistema personal hasta el punto de prever movimientos o elecciones, tomar decisiones y sugerir cambios basados en algoritmos personales que se van actualizando conforme más se tenga interacción con ellos, el punto fino se encuentra en la forma tan sutil con la que se logra el objetivo que ni siquiera da pie a cuestionar el alcance que el almacenamiento de esta información pueda llegar a tener en un futuro.

Quizá lo hasta aquí expuesto en el texto no le resulte a la persona lectora de gran impacto, pero la realidad es que en el año 2021 vivimos en un mundo globalizado que incorpora cambios tecnológicos día tras día bajo el estandarte y justificación de que las “actualizaciones” son siempre para brindar mayor comodidad-seguridad a las y los usuarios a través de la recopilación de información. Y es que, si no se aceptan o acatan las condiciones, existe la sanción de dejar de existir o participar en mundo digital y como ya se dijo, vivimos en un mundo globalizado en donde nadie quiere quedarse sin la posibilidad de contactar con alguien o transportarse al otro lado del mundo en cuestión de un clic.

Resulta difícil hacer una evaluación de algo que se vive día a día, no por nada se sigue recurriendo a los estudios históricos cuando se quiere entender determinados fenómenos y así evitar cometer los mismos errores, pero resulta complicado prever cuando es la primera vez que se está presentado una situación y sobre todo con la velocidad con la que se está consolidando la Industria 4.0.

Habrà que seguir analizando la forma en que se hace presente la Cuarta Revolución Industrial por unos años más, dedicar estudios y recursos para atender los retos que presente de aquí al año 2030, fecha en la cual se prevé se encuentre plenamente establecida mínimo en la sociedad europea.³⁴

³⁴ Sierra Benítez, Esperanza Macarena, "Sostenibilidad social en la industria 4.0. Desafío para la UE-2030", *Cuadernos de derecho trasnacional CDT*, España, 2020, vol. 12, núm. 1, marzo 2020, p. 432, <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/5195/3665>.

1.4 La concepción del derecho a la desconexión digital es el resultado de la evolución del derecho al descanso

El avance tecnológico de principios del siglo XXI no es el mismo del de fines del siglo XX, la velocidad del cambio, tanto en lo tecnológico como lo cultural es mucho más rápida.³⁵ Se coincide con las palabras del doctor José Luis Ugarte Cataldo cuando menciona que “el derecho del trabajo se desarrolla en un contexto social que el mismo derecho del trabajo no controla, es más, es trascendido por el propio derecho.”³⁶ Seguro hemos escuchado que el derecho corre detrás de la realidad y nunca la alcanza, ahora la realidad va en moto y el derecho sigue corriendo, por lo cual hay que tener la capacidad de mirar más allá con perspectiva hacia el futuro para poder anticiparnos a los cambios que se están y van a seguir presentando en la vida³⁷ que exigen modificaciones y adiciones en las normas jurídicas, indicando en ocasiones el reconocimiento de fenómenos sumamente complejos.

Ahora bien, ¿de qué forma el descanso ha sufrido los estragos de la incorporación de las nuevas tecnologías? Basta detenernos y apreciar el panorama que nos rodea para identificar la respuesta en la hiperconectividad: cuando la gente espera el autobús, mientras llega su turno para ser atendido en algún sitio, en el café con las amistades o una cena con la familia, a la mínima oportunidad de descanso o receso recurrimos al teléfono, reloj, tableta o cualquier otro equipo electrónico para revisar todo y nada. En el trabajo ocurre igual, en el descanso inter-jornada normalmente destinado a comer, encontramos que se hace presente el uso del teléfono móvil, las redes sociales o algún otro dispositivo electrónico. Entonces

³⁵ Carballada, G. Dosis de Derecho [internet]. #24- Derecho Laboral: Teletrabajo. 2020. [citado 27 de julio de 2020]. <https://open.spotify.com/episode/469IKBlcCQ1MWF0Ouq1g8w?si=AZ9vUeoLRZGHYtB8Qka2tw>.

³⁶ IJJUNAM, *Teletrabajo y Trabajo en Plataformas Digitales*, IJJ-UNAM (2/2) (video YouTube), 05 de junio de 2020, <https://www.youtube.com/watch?v=Q-0-99TvyoE>.

³⁷ Carballada, G., *op. cit.*

es fácil deducir que fuera de la jornada de trabajo también nos desarrollamos de esta forma.

Respecto al "proceso imparable y que se precipita a velocidades de vértigo"³⁸ como menciona Cristobal Molina Navarrete, podemos enunciar varios derechos que han ido adquiriendo nuevos enfoques, como el derecho a la libertad, que de la mano de conceptos como dignidad, libre albedrío y proyecto de vida, dieron como resultado el conocido derecho al libre desarrollo de la personalidad. Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos menciona:

(...) en el marco de la Convención Americana de Derechos Humanos, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, se encuentra sustentado por las siguientes disposiciones: artículo 3. Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica. Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica. Artículo 11. Protección de la honra y de la dignidad. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques. Artículo 18. Derecho al nombre. Toda persona tiene derecho a un nombre propio y a los apellidos de sus padres o al de uno de ellos. La ley reglamentará la forma de asegurar este derecho para todos, mediante nombres supuestos, si fuere necesario. Artículo 24. Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.³⁹

Por su parte, Kevin Johan Villalobos Badilla refiere que "la primera característica definitoria del libre desarrollo de la personalidad como atributo jurídico general de ser persona humana", surge y se incluye una segunda característica: el derecho al libre desarrollo de la personalidad incluye y requiere indispensablemente el goce efectivo de todo el sistema de derechos y libertades fundamentales."⁴⁰

³⁸ 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 la jornada?", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Ciudad de México, 2017, t. LXVII, núm. 269, septiembre- diciembre 2017, p. 894.

³⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, "Amicus Curiae, Sobre el derecho a la identidad de las personas trans y el procedimiento adecuado para el reconocimiento de la identidad de género", pp. 12 y 13, https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/costaricaoc24/26_amicus_dh_ac.pdf.

⁴⁰ Villalobos Badilla, Kevin Johan, "Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. El Derecho humano al libre desarrollo de la personalidad", Costa Rica, 2012, p. 66, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31089.pdf>.

Resulta evidente que hemos hecho del internet, una herramienta que nos acompaña a todas partes, lo implementamos con el fin de apoyar el desarrollo de cualquier actividad en cualquier momento: trabajo, escuela, finanzas, viajes, actividades físicas, momento de recreación, incluso al momento de dormir está presente como una extensión de nosotros. De este modo y en forma particular, el desarrollo del trabajo se ha visto trastocado por las nuevas tecnologías.

Recordemos que "Émile Durkheim decía que el trabajo era un hecho social que después obviamente se tuvo que hacer un hecho jurídico, transformarse,"⁴¹ en ese sentido el derecho al descanso no es la excepción. La industria 4.0, la inteligencia artificial y el internet de las cosas han venido a revolucionar e introducir nuevos contextos para el desarrollo de la vida humana de una forma veloz. Así, la digitalización, la forma en cómo nos relacionamos y los medios que empleamos para ello juegan un rol importante en la evolución de los hechos reales, para posteriormente adecuarlos a situaciones de derecho. De esta nueva realidad que se desarrolla nace el derecho a la desconexión digital, entendido como el derecho al respeto al tiempo destinado al descanso, que de forma conjunta respeta la intimidad de las personas trabajadoras y permite un esparcimiento recreativo fuera de las horas destinadas al trabajo.

De acuerdo con Rafael Pérez Amorós, "entre el factor tiempo [de trabajo] y las nuevas tecnologías, existen objetivos comunes."⁴² Las nuevas tecnologías han venido a reducir o simplificar acciones que se traducen, muchas veces, en mayor y mejor producción, a mejorar estándares de calidad o agilizar muchos trámites, pero también es cierto que su aplicación también trae cosas menos positivas. Hemos logrado involucrar tanto a las nuevas tecnologías, que ahora nos cuesta trabajo percibirnos sin ellas en el desarrollo normal de la vida, ya no se diga del trabajo.

⁴¹ IIJUNAM, *op. cit.*

⁴² Pérez Amorós, Francisco, "Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: *mail on holiday*", *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México, nueva época, vol. 14, núm. 45, enero-junio 2020, p. 261.

Si bien el tiempo de descanso es un tiempo de reposición de energías y de esparcimiento propio que el trabajador puede utilizar de la forma en que mejor le parezca para realizar las actividades que desee, es recurrente que los mismos medios telemáticos utilizados para el desarrollo de las actividades de trabajo sean utilizados fuera del horario laboral, desdibujando los límites entre ambos círculos sociales. "Por lo tanto, exige, por sí mismo, la garantía de una libertad de desconexión respecto del tiempo productivo."⁴³ Al respecto, el pasado 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo, en la cual se adicionó el Capítulo XII Bis, resultando mayormente interesante- para efectos de la investigación- la incorporación que se hizo del derecho a la desconexión en el artículo 330-E fracción VI. Lo cierto es que no se menciona en qué consiste tal derecho, pero si se pide el respeto al mismo respecto a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral. Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional que regula el régimen jurídico que le es aplicable a las y los trabajadores docentes de la educación que laboran para autoridades públicas, ha sido siempre más imprecisa e incompleta que la ley reglamentaria del apartado A, y en la regulación de este derecho no es la excepción, puesto que no se desprende de ella ni de las leyes burocráticas locales en términos de los artículos 115 y 116 Constitucional, articulado que- siquiera de forma precaria- lo mencione.

Es entonces que vemos cómo el descanso convencional de hace algunos años, ya no se vive de la misma forma, ha evolucionado con la incorporación de las nuevas tecnologías e incluso, mudó de la concepción física a una nueva y atractiva dimensión virtual. En este sentido, se considera prudente recordar al diputado yucateco, Héctor Victoria que participó en la elaboración del artículo 123 de la Constitución de 1917, y quien señaló que "el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores."⁴⁴

⁴³ Molina Navarrete, Cristobal, *op. cit.*, p. 914.

⁴⁴ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 118.

Los derechos son dinámicos. Corresponde a nosotros ser partícipes en los cambios que se están viviendo, tutelarlos e incorporarlos de forma eficiente para evitar caer en el abuso y fortalecer una vida plena en sociedad.

En este punto se considera importante resaltar que, "a partir de la paradigmática reforma de 2011, existe la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos."⁴⁵ En ese sentido debemos recordar "que el término «derecho» es una figura deóntica, esto es, sólo adquiere precisión conceptual y auténtico sentido práctico en el lenguaje normativo. Consecuentemente, no hay verdaderos derechos sin obligaciones, sin que derechos ni obligaciones puedan tener auténtica existencia sin una norma de conducta que así lo reconozca y, además, lo proteja con garantías efectivas."⁴⁶

CAPÍTULO SEGUNDO

DESCONEXIÓN DIGITAL, DERECHO EMERGENTE QUE FORTALECE EL TRABAJO DECENTE

2.1 Los derechos emergentes

En el capítulo anterior, se ha desarrollado un subcapítulo completo para evidenciar que el ser humano con su sapiencia, constantemente busca reinventar su entorno y a sí mismo. Además, como ya se dijo, el mundo globalizado en el que vivimos nos permite tener acceso de una forma mucho más rápida a lo que acontece en lugares que muchas veces ni siquiera sabemos que existen. En esta tesitura y como resultado de la búsqueda en el avance de una concepción y apreciación del ser humano de una forma más integral a la que proporcionan los derechos humanos, nacen los denominados derechos humanos emergentes.

⁴⁵ Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, *Los derechos humanos laborales*, Ciudad de México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, p. 8, <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>.

⁴⁶ Molina Navarrete, Cristobal, *op. cit.*, p. 896.

El *Institut de Drets Humans* de Catalunya destaca que "cada evolución social o técnica vuelve las relaciones más complejas y abre nuevas y eventuales vías de dominación o de expoliación"⁴⁷, aduciendo que el mundo globalizado da pie constantemente a cuestionarnos respecto a posibles actualizaciones en los derechos humanos que ya conocemos y abriendo una puerta a la conceptualización de nuevos derechos humanos que emanan de ciertos valores esenciales que rigen la vida humana.

En palabras de Gloria Ramírez podemos identificar a los derechos humanos emergentes como "un conjunto de exigencias éticas, prerrogativas y principios que demanda la sociedad civil del siglo XXI, los cuales comprenden, por una parte, los derechos que reaparecen después de haber sido sumergidos en el olvido, la indiferencia o incluso, menospreciados y obliterados por el Estado y la comunidad internacional; por la otra, son resultado del desarrollo científico, tecnológico y de la información, así como de las grandes transformaciones y fenómenos de nuestro tiempo."⁴⁸

El derecho a la desconexión digital es un derecho relativamente joven, fue Francia en el año 2001, por medio de una determinación de la Corte de Casación⁴⁹, el que tuvo un primer acercamiento a lo que hoy se conoce como derecho a la desconexión digital, estableciendo "que los trabajadores no tienen obligación de aceptar trabajar, ni de instalar instrumentos de trabajo en su domicilio."⁵⁰ Pero no fue hasta el 8 de agosto de 2016 que este mismo país lo reguló en la ley n°2016-1088, "relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la seguridad de

⁴⁷ Institut de Drets Humans de Catalunya, "Proyecto de Carta de Derechos Humanos Emergentes. Los derechos humanos en un mundo globalizado", Barcelona, 2004, p. 2, <https://bit.ly/34jtZL4>.

⁴⁸ Ramírez, Gloria, *El cómo y el porqué de declaración universal de derechos humanos emergentes*, s.l.i., s.f., p. 2, <https://bit.ly/2Ssrza6>.

⁴⁹ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.727, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>.

⁵⁰ Cialti, Pierre- Henri, "El derecho a la desconexión en Francia; ¿más de lo que parece?", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Vigo, 2017, núm. 137, p. 166, <http://salus.adapt.it/el-derecho-a-la-desconexion-en-francia-mas-de-lo-que-parece/>.

trayectorias profesionales para la entrada en vigor del derecho a la desconexión en el Código del Trabajo,"⁵¹ sin que la misma lo definiera. En este sentido el derecho a la desconexión digital, posee características que lo identifican como un derecho humano emergente desde que nace de necesidades del mundo globalizado del siglo XXI y su reconocimiento surge de la visualización de esferas personales de los individuos que se pasan por alto, dando pie a la vulneración de la dignidad.

Es importante destacar que a pesar de tener dos vertientes de desarrollo, los derechos humanos emergentes "nace de una visión integradora de los derechos humanos."⁵² Sobre el mismo punto resulta de notoria relevancia destacar la visualización o proyección tan grande que tienen (y seguro seguirán teniendo) estos derechos puesto que van más allá de la conceptualización cotidiana que se tienen de los derechos, al justificar su necesidad en un constante cambio que viven "todos los seres humanos y los pueblos en que se integra."⁵³

El matiz novedoso que aporta es la concientización que realizan respecto a que "las palabras que nombran a los valores fundamentales, aun siendo siempre las mismas, adquieren matices distintos de acuerdo con cada época."⁵⁴ Y es que muchas veces nos resulta complicado ser conscientes de los cambios que se suscitan día con día en cuestión de derechos humanos. Sucede como cuando no distinguimos el crecimiento físico de nuestro cuerpo en la adolescencia, hasta que nos detenemos, miramos una fotografía de hace unos meses o años y es entonces, que logramos ver que seguimos siendo nosotros, con el mismo nombre pero con necesidades distintas, con gustos o exigencias diferentes que se van adquiriendo conforme a la etapa de nuestra vida en la que nos desarrollamos. Con los derechos humanos sucede lo mismo.

⁵¹ Mathieu, Chantal, "Le droit à la déconnexion: une chimère?", *Revue de Droit du Travail*, octubre 2016, p. 592, (traducción personal), <https://aractidf.org/qualite-de-vie-au-travail/ressources/article-oct-2016-de-la-revue-du-droit-du-travail>.

⁵² Institut de Drets Humans de Catalunya, "Derecho Humanos Emergentes", España, <https://www.idhc.org/es/incidencia/proyectos/derechos-humanos-emergentes>.

⁵³ Institut de Drets Humans de Catalunya, "Proyecto...", *cit.*, p. 12.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 5.

Es así que el descanso por el cual se clamaba en el mundo después de la Segunda Guerra Mundial, ni se imaginaba que setenta años después gracias a "un desarrollo tecnológico que puede esclavizarnos por falta de control o de orientación adecuada"⁵⁵ pudiera vivirse, entenderse y conceptualizarse de la forma en que este trabajo pretende introducir, por medio de la desconexión digital.

La Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes (DUDHE) tuvo sus orígenes por un movimiento de la sociedad civil en el año 2004 en la ciudad de Barcelona, España, siendo aprobada hasta el 03 de noviembre de 2007 en el Fórum Universal de las Culturas de Monterrey 2007⁵⁶. Si bien, en su texto no incluye el derecho a la desconexión digital, se cree que la misma naturaleza que le dio vida a la DUDHE, permite entender el derecho a la desconexión digital como un derecho emergente, puesto que como lo menciona Gloria Ramírez: "refutamos el peligroso inmovilismo, porque en este caso la prudencia puede significar regresión. La historia nos demuestra que en materia de conquistas sociales nada es irreversible."⁵⁷

2.2 El trabajo decente

Ya antes se habló un poco de la creación y funcionamiento de la OIT como "la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo."⁵⁸ Esta organización desde su primeros años ha sido pieza fundamental y pionera para entender y atender mejor el mundo del trabajo, es así que "en 1999 Juan Somavia (...) presentó su memoria «Trabajo decente»"⁵⁹ en el cual menciona que "el trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el

⁵⁵ *Ídem.*

⁵⁶ Fórum Universal de las Culturas Monterrey 2007, "Declaración Universal de derechos humanos emergentes", 2007, <https://bit.ly/3bSzu7F>.

⁵⁷ Ramírez, Gloria, *op. cit.*

⁵⁸ ONUSIDA, "OIT", <https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>.

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, "¿Qué es el trabajo decente?", 9 de agosto de 2004, https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.

empleo; la protección social y el diálogo social.”⁶⁰ Con el paso de los años, específicamente en el año 2015 durante la Asamblea General de las Naciones Unidas se adoptó la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible donde el concepto de *trabajo decente* propuesto por Juan Somavia pasó a ser parte de los ejes rectores de la misma. Específicamente en el objetivo ocho- pero de forma general en los otros dieciséis que la conforman- denominado Trabajo decente y crecimiento económico.

Por su parte la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en sus articulados no hace mención literal al trabajo decente, pero de forma allegada establece en su artículo 123 primer párrafo⁶¹ que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.”⁶² Asimismo la ley reglamentaria del apartado A del citado artículo, menciona cinco veces al trabajo decente en su texto:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

(...)

Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.

Artículo 684-H.- Los conciliadores en el desempeño de sus atribuciones tendrán las siguientes obligaciones especiales:

(...)

⁶⁰ Conferencia Internacional del Trabajo, "Memoria del director general: Trabajo decente", Ginebra, junio de 1999, 87ª reunión, <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

⁶¹ Por medio de la 15ª reforma al articulado que tuvo lugar del 8 al 19 de diciembre de 1978

⁶² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), artículo 123, última reforma DOF 11-03-2021

VII. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente.⁶³

Es de apreciarse que la ley reglamentaria en mención entiende y coloca en el mismo plano al trabajo digno y al trabajo decente. Al respecto la doctora Patricia Kurczyn menciona que la “ley está un poquito revuelta y que tendríamos que ir seccionándola para poder hacer el análisis y propuestas que correspondan”⁶⁴ para aclarar que no se trata de los mismos conceptos pero que “la idea del trabajo decente (...) es indisoluble de la dignidad del hombre.”⁶⁵

Por su parte la Comisión Nacional de los Derechos Humanos establece que el trabajo decente constituye el fin de las normas laborales y que suele entenderse o equipararse al trabajo digno, pero que este último se distingue por ser “la reunión de condiciones mínimas [que] permitiría a los seres humanos realizar su proyecto de vida o, en otras palabras, alcanzar su pleno desarrollo, y al final, su felicidad.”⁶⁶

Igualmente, Natividad Sánchez aclara que “la reforma laboral de 2012 estableció el trabajo digno o decente como eje de la normativa laboral, parámetro que alude a varios conceptos que deben de respetarse: a) la dignidad humana del trabajador”⁶⁷ entre otros.

Por lo que respecta a la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, no encontramos mención alguna del trabajo decente ni del trabajo digno.

⁶³ LFT, última reforma DOF 23-04-2021

⁶⁴ IJJUNAM, *op. cit.*

⁶⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *op. cit.*, p. 85.

⁶⁶ Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, *op. cit.*, p. 23.

⁶⁷ Natividad Sánchez, Tomás H., “La justicia laboral mexicana ante los derechos humanos y la competitividad”, *Revista latinoamericana de derecho social*, México, 2015, núm. 20, ene-jun 2015, p. 135, <https://n9.cl/kfm57>.

Y entonces vale la pena cuestionarse qué es lo que hoy en día se considera como trabajo decente. La OIT en sus textos de referente al trabajo decente nos menciona:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.⁶⁸

En documento diverso de la misma organización, nos refiere a conceptos utópicos como el que a continuación se menciona:

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.⁶⁹

Y por si no fuera evidente la falta de una idea clara sobre el tema, dentro de la misma OIT encontramos un concepto más que “implica que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social.”⁷⁰

En síntesis, no existe un solo concepto universal que atienda a lo que es el trabajo decente porque, como se puede apreciar, la idea está compuesta por ejes que marcan el camino, pero no se cierran a la posibilidad de que éste se vea reforzado por nuevas ideas o necesidades que se puedan ir presentando en un mundo globalizado. Ya desde el 1999 Somavía lo tenía claro cuando menciona que “todas las sociedades tienen su propia idea de lo que es un trabajo decente (...) puede referirse a formas de trabajo diferentes, y también a muy diversas

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo, "Trabajo decente", <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, "¿Qué es el trabajo...", *cit.*

⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo, "Trabajo decente y crecimiento económico: por qué es importante", p. 2, <https://bit.ly/3vILs1i>.

condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción.”⁷¹ Lo que sí resulta evidentemente claro es que el trabajo decente debe ser uno que dignifique la condición humana y como ya vimos, los conceptos que integran la dignidad humana evolucionan diariamente en la medida en que somos capaces de entendernos.

Es necesario “encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente (...) establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas”⁷² establecidas como condiciones de trabajo y dentro de ellas “el «tiempo de trabajo decente» es un requisito indispensable, aunque no el único, para el buen fin del «trabajo decente».”⁷³

CAPÍTULO TERCERO

LA NO REGULACIÓN EN MÉXICO DEL DERECHO HUMANO LABORAL A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La forma en que se abordará el presente capítulo consiste en dos partes, el primer subcapítulo será desarrollado en estricto apego a la investigación documental que existe respecto a las legislaciones laborales mexicanas aplicables a la población que se investiga, específicamente respecto al derecho a la desconexión digital; por su parte, para el segundo subcapítulo se emplean los resultados obtenidos en la investigación de campo, específicamente la entrevista a informantes claves, utilizando una metodología aleatoria no probabilística dentro del universo que se estudia. Para su consulta, la entrevista utilizada consta en el presente trabajo en el apartado “apéndices”.

⁷¹ Conferencia Internacional del Trabajo, *op. cit.*

⁷² Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, "El futuro del trabajo en México tras la reforma laboral del 1º de mayo de 2019", *Revista Derecho Social y Empresa*, México, núm. 13, julio-diciembre de 2020, pp. 14 y 15, <https://www.dykinson.com/cart/download/articulos/8972/>.

⁷³ Pérez Amorós, Francisco, *op. cit.*, p.261.

3.1 El derecho a la desconexión digital en la legislación laboral mexicana

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como sus leyes reglamentarias de los apartados A y B del artículo 123; la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respectivamente, reconocen distintas modalidades del derecho humano al descanso de las personas trabajadoras: descanso semanal, descanso obligatorio, descanso inter-jornada, pero, además, establecen también en forma expresa que a ningún trabajador se le puede obligar a seguir laborando fuera de su jornada máxima legal. Tan es así que en las mismas leyes reglamentarias se incluyen sanciones para todo empleador que no respete el descanso o en su caso, que no cumpla con el pago del tiempo extraordinario laborado.

En el mismo sentido se encuentra la consolidación de dichas protecciones en los criterios de los jueces (transitando desde la jurisprudencia hacia el texto legal), tal como la carga de los patrones de probar las primeras nueve horas extras laboradas por los empleados;⁷⁴ reconociendo conforme al principio *pro operario*, que es obligación de todas las autoridades, proteger el derecho al descanso de los trabajadores incluso -y en forma especial- en sede judicial.

Hemos sostenido que el derecho a la desconexión es una evolución del derecho al descanso de las personas trabajadoras, es una nueva concepción de una protección tradicional que existe desde los primeros reconocimientos de derechos sociales pero que ahora, trasciende a otros derechos humanos por la necesaria relación de interdependencia entre trabajo y tecnología, debido a las nuevas formas de trabajo que encontramos al estar instalados en la Cuarta Revolución Industrial.

⁷⁴ SCJN, Tesis 2ª./J. 140/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XI, enero de 2000, p. 20.

El derecho a la desconexión- hasta antes de enero de 2021- no se encontraba reconocido como derecho humano laboral en México. Tras algunos esfuerzos encaminados a reconocer y regular este derecho, tenemos que su estudio en el derecho positivo mexicano, aún requiere referirnos a este derecho en el contexto limitado del teletrabajo.

El 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación decreto por el que se reformaron y adicionaron algunas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo. En esta importante reforma, el legislador mexicano distingue por primera vez en el artículo 311 entre trabajo a domicilio y teletrabajo, puntualizando que el "trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo."⁷⁵

En tanto que 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 esta modalidad, 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.”⁷⁶

Este reconocimiento trae consigo la necesidad de regular las condiciones de trabajo en que se va a desarrollar esta modalidad, pero también, la urgencia de reconocer los derechos que deben ser especialmente protegidos a los teletrabajadores. En este contexto encontramos el primer reconocimiento legal del derecho a la desconexión, esto como una obligación especial de los empleadores en el artículo 330-E, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, según la cual todos los patrones deben respetar el derecho a la desconexión de las personas

⁷⁵ LFT, artículo 311, última reforma DOF 11-01-2021.

⁷⁶ LFT, artículo 330-A, adicionado y publicado en el DOF 11-01-2021.

trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral. Aquí cabe repetir la crítica que se hizo anteriormente: no se menciona en qué consiste tal derecho, pero si se pide el respeto al mismo en el caso específico antes señalado.

Coincidimos en que este primer esfuerzo es importante pero limitado. No debemos reconocer el derecho a la desconexión únicamente en la modalidad de teletrabajo. Si bien cada vez es más frecuente encontrar empleados laborando “a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación,”⁷⁷ también es cierto que el número de trabajadores que pueden teletrabajar es mínimo en comparación a las personas que no están en posibilidades de migrar a esta modalidad.

Aunado a lo anterior, no solo esta forma de trabajo debe estar cimentada en ciertos criterios como la soberanía del tiempo y el respeto por la vida personal, sostenemos que todos “los trabajadores tienen que ser capaces de administrar su tiempo, equilibrando vida personal y vida laboral. Para ello deben implementarse y respetarse horarios de trabajo, fomentando también la desconexión fuera de estos horarios.”⁷⁸

Por cuanto al derecho a la desconexión digital fuera del contexto del teletrabajo- y hasta pareciera que en auxilio de la precaria implementación del término “desconexión” de la reforma del 11 de enero de 2021-, el 18 de febrero del 2020 el Senador Ricardo Monreal Ávila presentó un proyecto de reforma que contempla a este como un derecho fundamental de todos los trabajadores sin importancia de rango o jerarquía según el cual se pretende garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos, vacaciones y a la intimidad personal y familiar de los trabajadores. Esta iniciativa considera necesario implementar el artículo 68- Bis

⁷⁷ 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”, p. 3, <http://bit.ly/3r2Uj5f>.

⁷⁸ *Ídem*.

de la ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional, el derecho de las personas a la desconexión digital fuera del tiempo laboral legal o convencionalmente establecido, esto es, que se respete el derecho de las personas trabajadoras a desconectarse "y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo, como correos y mensajes electrónicos, llamadas telefónicas u otras modalidades de comunicación, durante horas no laborales."⁷⁹

El proyecto consta de la implementación del numeral antes descrito, compuesto por cuatro párrafos; menciona que el ejercicio del derecho estará dado en función de la naturaleza y objetivo que de origen a la relación laboral, abriendo la posibilidad de la negociación colectiva, además se habla de la elaboración de una política interna dirigida específicamente a quienes ocupen puestos directivos, con la intención de que se capaciten y sensibilicen respecto al uso razonado de las herramientas tecnológicas y así, prevenir problemas de salud. En su párrafo final se establece la implementación de mecanismos para prevenir y sancionar actos hostiles dirigidos a quien haga valer su derecho a la desconexión digital cuando de trabajo se hable.⁸⁰

Cabe destacar que dicha iniciativa ya fue votada y aprobada por unanimidad (116 votos a favor) en el Senado, el pasado 29 de abril de 2021, remitiéndose el dictamen a la Cámara de Diputados para los efectos correspondientes⁸¹. Por la forma en que se cobijó el proyecto no se duda que siga el camino legislativo sin

⁷⁹ Monreal Ávila, Ricardo, "Iniciativa con proyecto de derecho por el que se adiciona el artículo 68-Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital en el ámbito laboral", <https://bit.ly/3nPjaZO>.

⁸⁰ Senado de la República, "Comisión de Trabajo y Previsión Social. Proyecto de 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", México, 2020, pág. 13, <https://bit.ly/2RLDf7V>.

⁸¹ Senado de la República, "Incorpora Senado a la Ley del Trabajo el derecho a la desconexión digital laboral", México, abril de 2021, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/50905-incorpora-senado-a-la-ley-del-trabajo-el-derecho-a-la-desconexion-digital-laboral.html>.

complicaciones. Es prudente mencionar que para este apartado y justamente por la trascendencia que significa para este trabajo la iniciativa presentada por el Senador Monreal, se buscó tener un acercamiento con el mismo para realizarle una entrevista- o alguna de sus secretarias(os) técnicas(os)- por revestir el carácter de informante clave. No se tuvo respuesta alguna a pesar de los intentos, aun así, la cédula de la entrevista consta en el apartado de apéndices del presente.

En relación a la regulación del derecho que en este trabajo se propone, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o alguna de las leyes burocráticas locales en términos de los artículos 115 y 116 Constitucional, no existe pronunciamiento alguno. No queda más que recurrir a la supletoriedad que establece el artículo 11 de la legislación en comento, en lo que fuera aplicable.

Resulta indispensable establecer una línea divisoria entre el trabajo y la vida personal, para lo cual, el empleador debe respetar y ser flexible con los horarios del trabajador y por supuesto, el trabajador debe cumplir con sus jornadas laborales. Todo esto encaminado a proteger otros derechos humanos, tales como: derecho a la igualdad de trato, derecho a acceso a la información, derecho a la privacidad e intimidad a la vida privada, derecho a la protección de datos personales y por supuesto el derecho a la desconexión digital, como aquel que protege principalmente el descanso necesario para mantenerse el trabajador física y mentalmente saludable pero también todo el tiempo que el trabajador no está cumpliendo tiempo efectivo de trabajo.

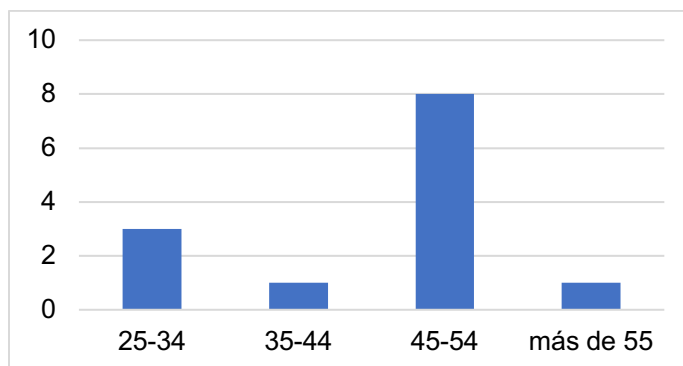
3.2 El derecho a la desconexión digital como derecho humano: la necesidad de su identificación para poder regularlo.

Se seleccionó esta hipótesis para desarrollar la investigación de campo, misma que fue trabajada por medio del instrumento tipo entrevista semiestructurada a docentes de nivel primaria del sector público dentro del municipio de Mexicali, Baja California, porque se considera que ellos- en el ejercicio de su labor- revisten la característica de informantes clave. El método utilizado para el registro de la

información obtenida, según José Carrillo Mayorga corresponde a la entrevista oral-electrónica.⁸² Se entrevistaron a un total de trece docentes, mismos que fueron obtenidos de forma aleatoria a través del método no probabilístico.

El instrumento consta de cuatro apartados; datos generales, desconexión digital como derecho humano, desconexión digital como evolución del derecho al descanso y la falta de comprensión del problema favorece la falta de conceptualización. En el apartado correspondiente a datos generales se recopiló nombre completo, edad, ocupación, nombre de la escuela para la que trabajan y grado o grupo que tienen a su cargo, lo anterior para acreditar su calidad de docentes, así como el grado de responsabilidad dentro de la institución. Obteniéndose los siguientes datos:

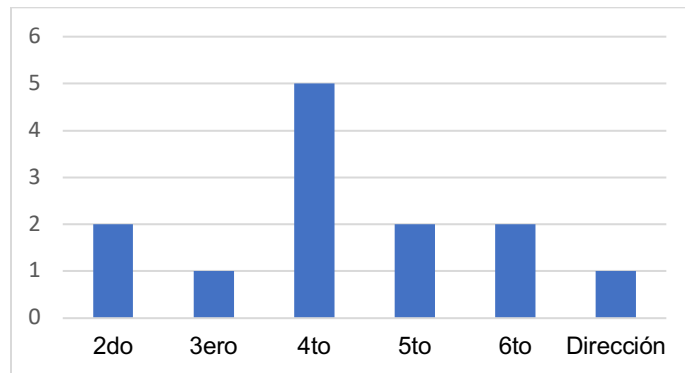
Gráfica 1
Rango de edades



Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

⁸²Carrillo Mayorga, José, *Metodología de la Investigación Jurídica*, México, ed. Flores, 2016, p. 174.

Gráfica 2
Grados que tienen designados

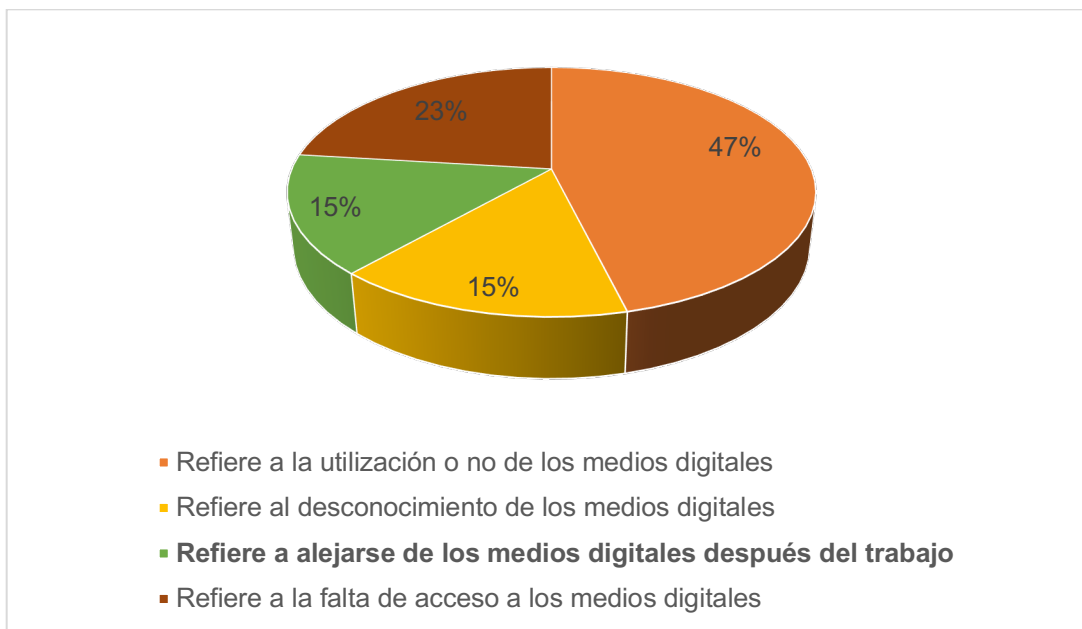


Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

Una vez concluido el apartado de datos generales, se procedió a realizar catorce preguntas para abordar los restantes tres apartados. Cabe destacar que el tema desarrollado en este documento se considera muy novedoso y poco explorado, incluso para los estudiosos del derecho, razón por la cual se encontró un obstáculo respecto a la forma en que se realizarían los cuestionamientos a fin de no contaminar las respuestas de las y los entrevistados, pero sobre todo, buscando partir de los conocimientos previos que poseían respecto a una conducta o acción que se lleva a cabo en su entorno laboral pero de la que desconocen su denominación o definición. Atendiendo a la población elegida para el desarrollo de esta investigación se planeó el instrumento a fin de que fuera conforme a la planeación de enseñanza que las y los docentes desarrollan, esto es; inicio, desarrollo y cierre.

Para comenzar se les realizó la siguiente interrogante: ¿qué es lo primero que viene a su mente cuando escucha "derecho a la desconexión digital"? Obteniendo las siguientes respuestas.

Gráfica 3
Qué entiende por derecho a la desconexión digital

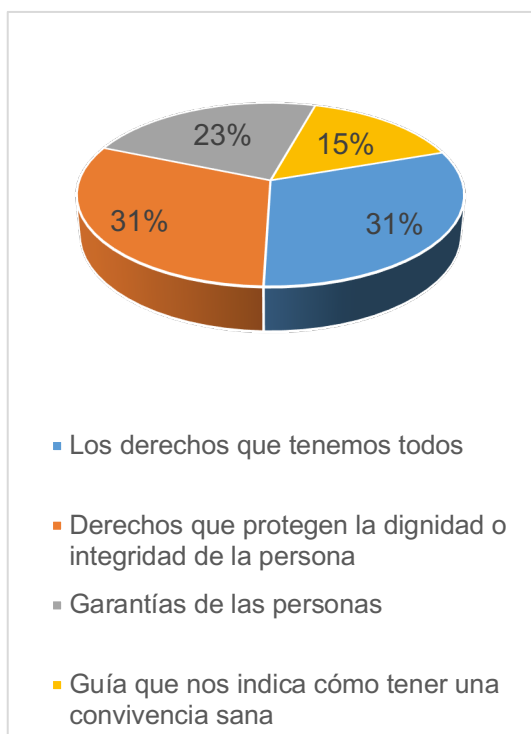


Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

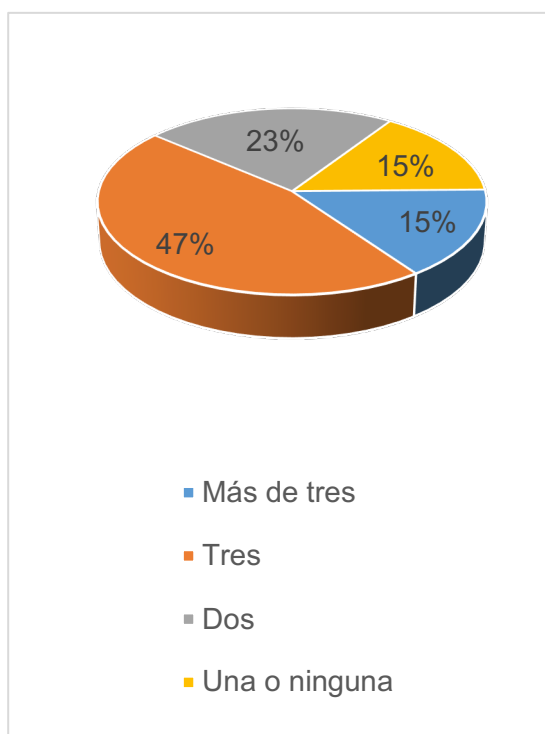
Como se puede apreciar, de primera mano las personas entrevistadas no coinciden respecto a la definición, revelando que sólo el 15% asoció la frase con la idea de separarse o alejarse de medios digitales una vez concluida la jornada laboral, pero alejados del concepto que se ofrece en el subcapítulo 1.4 de este trabajo, el cual atiende al respeto al tiempo destinado al descanso, que de forma conjunta, respeta la intimidad de las personas trabajadoras y permite un esparcimiento recreativo fuera de las horas destinadas al trabajo

Continuando con la entrevista se les cuestionó respecto a lo que eran los derechos humanos y se les pidió mencionaran tres características, obteniendo la siguiente información.

Gráfica 4
Qué son los derechos humanos



Gráfica 4. 1
Características mencionadas

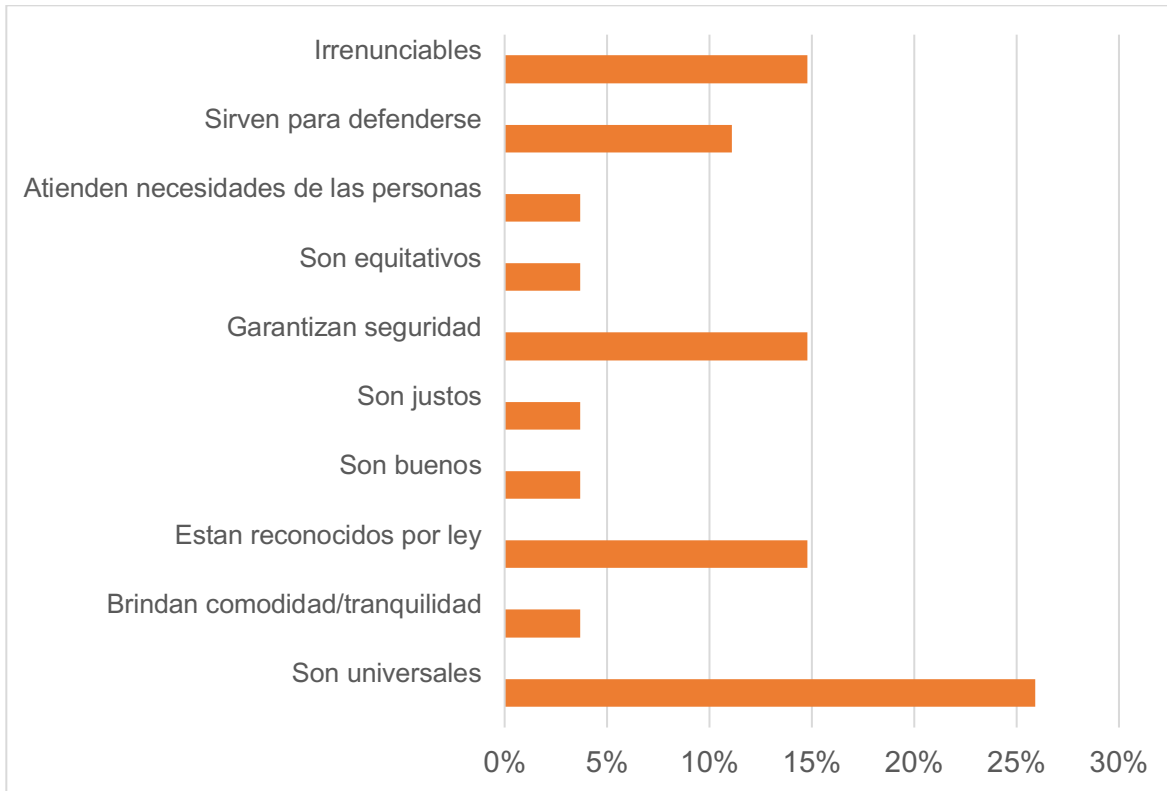


Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

De la interpretación de la información, se concluye que a pesar de tener concepciones diversas respecto a lo que son los derechos humanos, el 100% de las personas entrevistadas coinciden en los elementos que conforman la definición progresiva de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas.

Por lo que refiere a las características, las más identificadas corresponden a las siguientes:

Gráfica 4. 2
Características de los derechos humanos

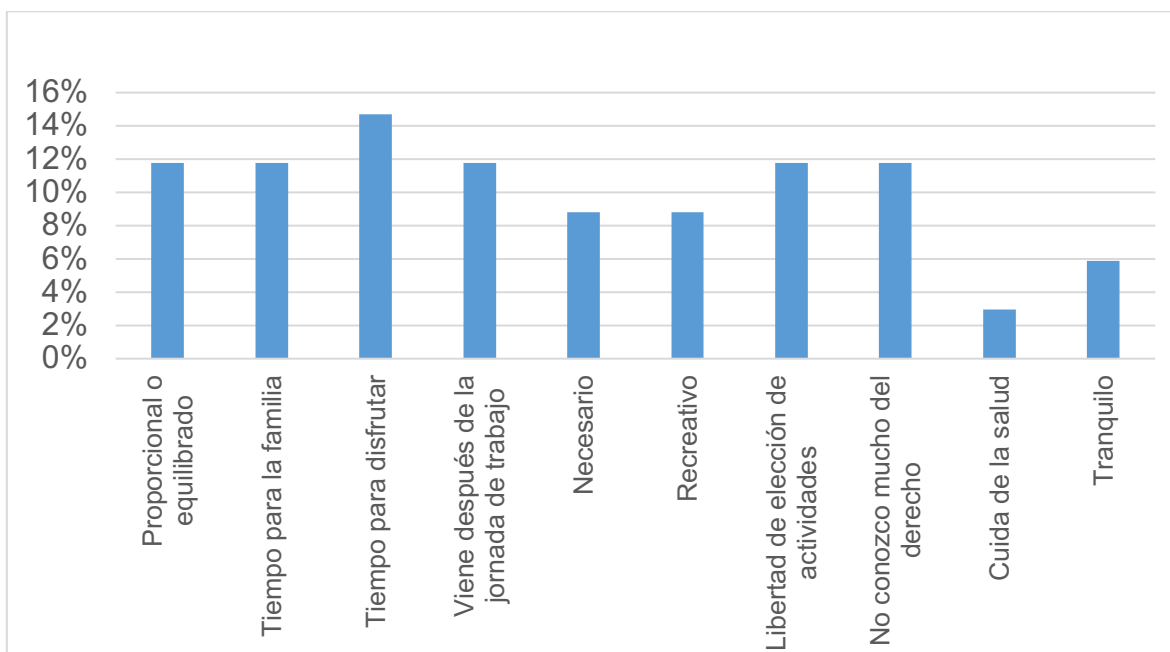


Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

Las características más recurridas atendieron a la universalidad, la irrenunciabilidad, el reconocimiento en una ley y la garantía de seguridad, las cuales validan las mencionadas en el subcapítulo 1.2 de este trabajo de investigación. No sin dejar de hacer la precisión de que los derechos humanos se caracterizan por salvaguardar la dignidad de las personas, por ello, se considera que todas las características mencionadas integran y fortalecen el concepto.

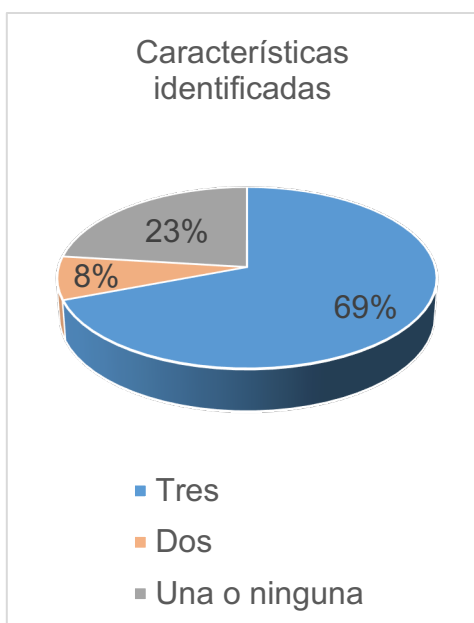
La tercera cuestión hace referencia a características que las personas entrevistadas identifican en el derecho al descanso. De la misma forma se les solicitó mencionaran tres. De la interpretación de los resultados es que se presentan las siguientes dos gráficas; una correspondiente a las características mencionadas y una segunda respecto al número de características.

Gráfica 5
Características del derecho al descanso



Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

Gráfica 5. 1
Características identificadas



En este punto se considera prudente compartir y destacar la experiencia obtenida respecto a la incidencia del 12% respecto a que desconocían o no tenían muy presente lo que era el derecho al descanso. Situación que vino a reafirmar el obstáculo que se pronosticaba respecto al desconocimiento del derecho a la desconexión digital, pero ahora específicamente de un derecho humano consagrado como tal desde el año 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

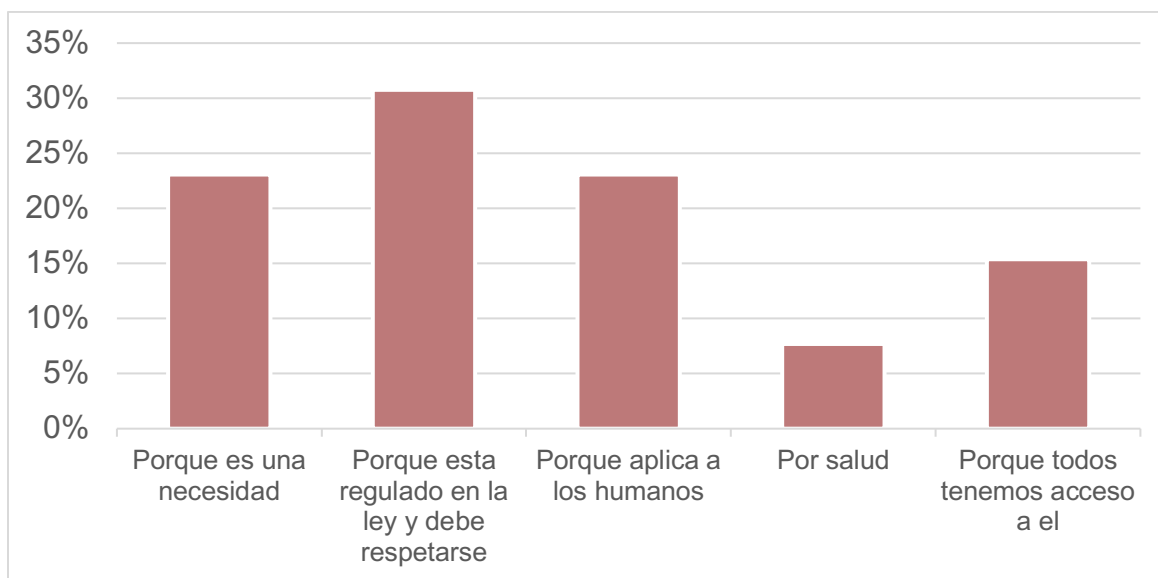
Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

El argumento antes planteado también puede verse reflejado con el 23% de las personas entrevistadas que mencionó una o ninguna característica.

Por lo que respecta a las características más recurridas, encontramos las siguientes: es tiempo para disfrutar, es proporcional o equilibrado, tiempo para la familia, tiene su lugar después de una jornada de trabajo y que hay libertad de elección de las actividades a realizar. Para relacionar los resultados obtenidos con lo que se menciona en los capítulos anteriores de este trabajo, se considera prudente recordar lo que se considera como derecho a la desconexión digital, entendido como el derecho al respeto al tiempo destinado al descanso, que de forma conjunta respeta la intimidad de las personas trabajadoras y permite un esparcimiento recreativo fuera de las horas destinadas al trabajo.

Pasando a la cuarta interrogante, se les planteó la siguiente pregunta cerrada; ¿identifica el derecho al descanso como un derecho humano laboral?, teniendo una incidencia del 100% respecto a una respuesta positiva, justificando su respuesta en las siguientes razones:

Gráfica 6
Descanso como derecho humano laboral



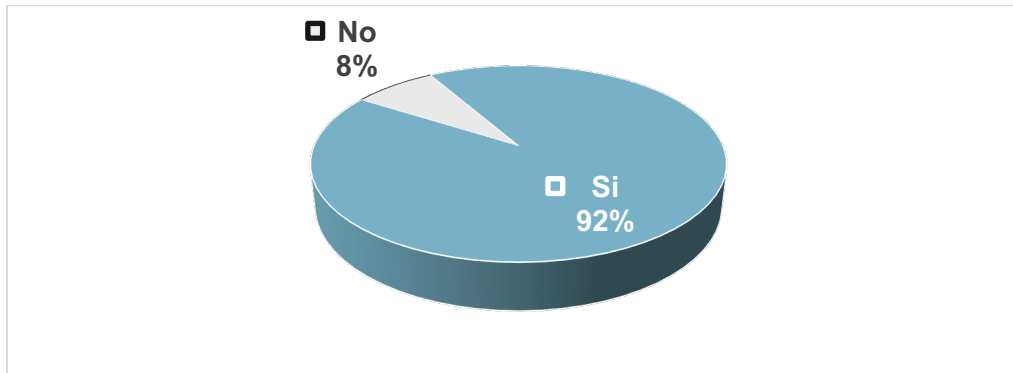
Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

De la interpretación de la información obtenida podemos concluir que las y los docentes identifican al descanso como derecho humano laboral porque es una necesidad humana que debe regularse para que pueda estar al alcance de todas y todos.

La última pregunta que se realizó- para este segundo apartado- dentro de la entrevista, hace referencia a la diferenciación del tiempo de descanso y el tiempo de trabajo, indicador que pretendía relacionar y poder vincular que, en el tiempo destinado al descanso, no se tiene ni debe atender situaciones laborales. Como es una pregunta abierta es difícil graficar trece respuestas diferentes, pero en su totalidad indicaron que la diferencia principal radica en las actividades que se desempeñan en uno y otro momento. Además, de que en el tiempo de descanso existe libertad en la elección de las actividades que se realizan, pero de forma coincidente atienden a satisfacer otras áreas de la vida personal.

El siguiente apartado de la entrevista atiende a comprobar que la desconexión digital es la evolución del derecho al descanso y pretende dejar ver la forma en que la Cuarta Revolución Industrial se hace presente en el tiempo de descanso de las y los docentes. La interrogante se manejó de forma cerrada y fue la siguiente: en los últimos dos años, ¿su empleador(a) o alguno de sus representantes ha recurrido a establecer comunicación laboral con usted, fuera de su horario de trabajo?

Gráfica 7
Comunicación fuera de horario de trabajo

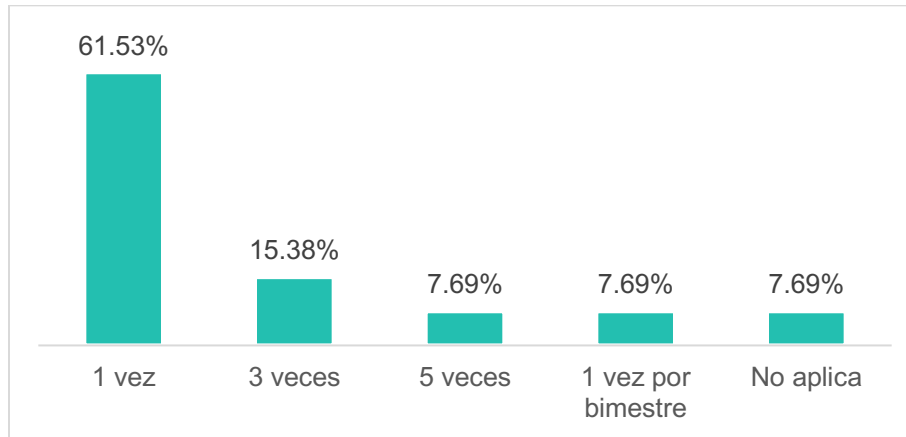


Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

Para el estudio del tema que se desarrolla, se tiene presente la pandemia- ahora epidemia- por la cual atraviesa el mundo, sin ignorar que la situación exige de todas y todos mayor comprensión, paciencia, organización y trabajo en equipo para hacer frente a los múltiples desafíos que la misma representa. Pero también teniendo muy clara la idea de que la situación sanitaria vino a evidenciar de una forma mayor varias situaciones que ya se presentaban antes de que el planeta se infectara de la COVID-19. Sin desatender esa realidad, el 92% (12 personas) de los entrevistados respondió que sí, teniendo únicamente una respuesta en sentido negativo.

Consecuentemente de la pregunta pasada se les solicitó a los entrevistados que indicaran la incidencia- promedio- con la que se presentaba este fenómeno en una semana, a lo cual respondieron lo siguiente:

Gráfica 8
Frecuencia



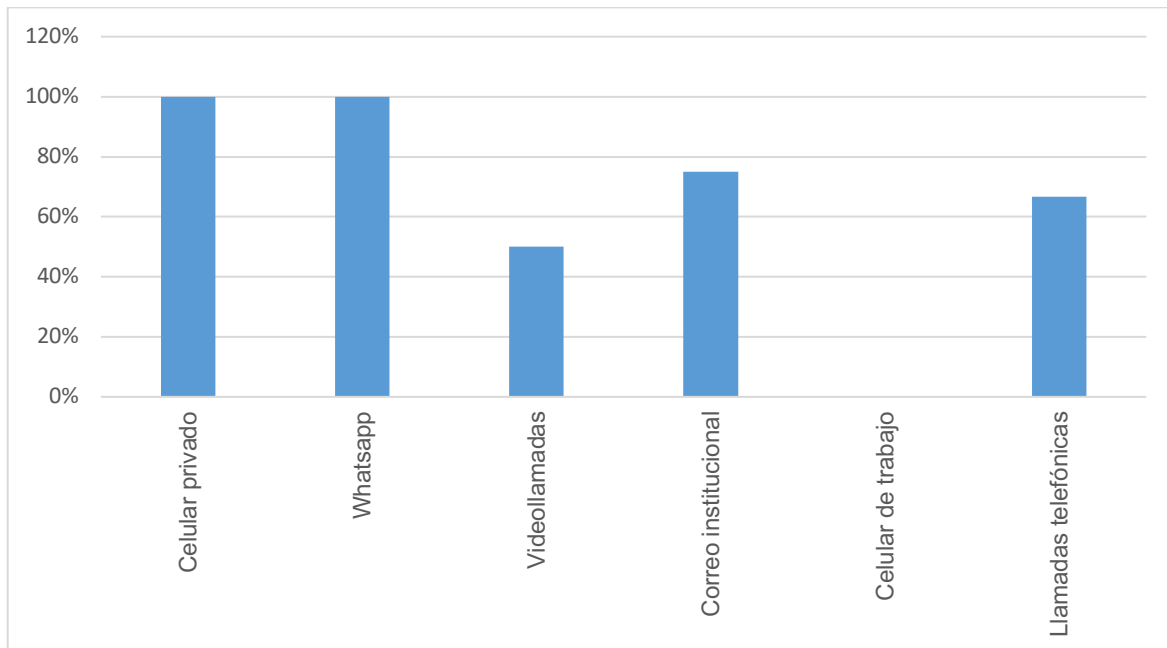
Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

Este indicador nos dejó ver una relación entre el puesto desempeñado y la frecuencia con la que se busca a los trabajadores una vez finalizada su jornada de trabajo. El docente que respondió "cinco veces por semana" corresponde al mismo que se desempeña como director de una escuela primaria.⁸³ Por lo que respecta al resto de docentes, la mayoría identificó una vez a la semana. Situación que nos deja ver la imperiosa necesidad de atender la realidad que se vive.

Por consiguiente y a fin de evidenciar un indicador clave que se desarrolla en todo el texto, se formuló la siguiente pregunta: ¿qué medios se utilizan para establecer esta comunicación?

⁸³ Véase la gráfica dos.

Gráfica 9
Medios empleados

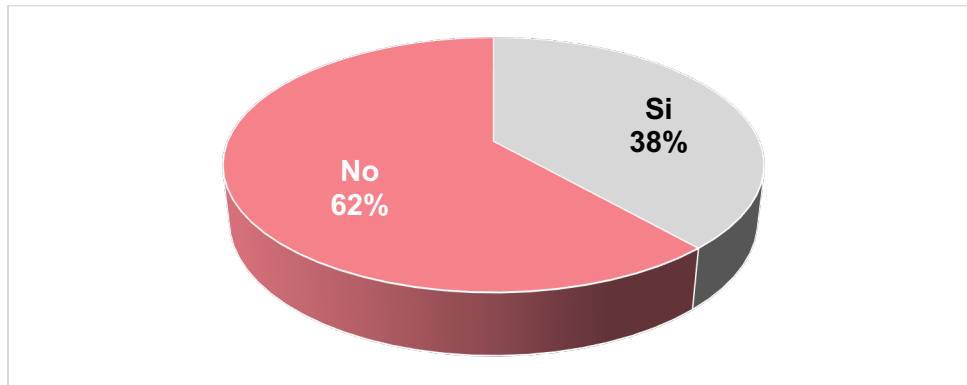


Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

Se recuerda que las anteriores tres preguntas guardan una especial relación, particularmente de ésta última de dónde podemos tener evidenciada la incorporación de las nuevas tecnologías en la forma en que se establece la comunicación dentro y fuera del área de trabajo, desdibujando la esfera de lo laboral con lo personal al ser el celular privado o personal el utilizado por el 100% de las personas entrevistadas para establecer comunicación fuera de la jornada laboral. Cabe destacar que se incorporó la opción de tener un teléfono celular de trabajo, con la idea de que, si esta herramienta fuera proporcionada, sería más fácil hacer valer su derecho a la desconexión digital. Pero esto no es una realidad.

Ahora bien, la siguiente pregunta fue sumamente interesante y va encaminada a evidenciar la forma en que se percibe de forma real el tiempo destinado al descanso. Se les cuestionó si consideraban que alguna vez se le había afectado su derecho al descanso, arrojando los siguientes datos:

Gráfica 10
¿Alguna vez se ha afectado su derecho al descanso?



Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

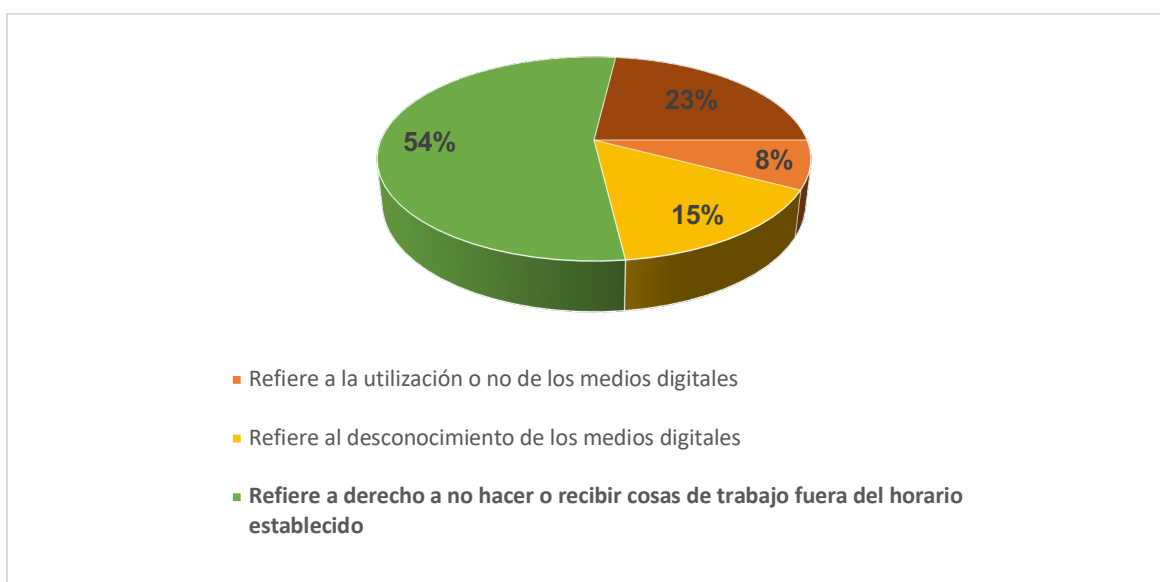
Estos valores pueden contraponerse con los obtenidos en las gráficas 7 y 8 e identificar que existe una variación considerable entre ellas. Sólo una persona mencionó que no se establecía comunicación laboral fuera de su jornada de trabajo, pero, aún así, ocho manifestaron que no se había presentado una afectación a su derecho al descanso. Se tiene presente que la comunicación laboral establecida pudo atender a excepciones que la ley contempla, razón por la cual se les solicitó mencionaran de qué forma se había presentado la afectación a su derecho. Siendo "me condicionan mi tiempo de descanso en cumplir capacitaciones y tareas cuando se supone que descanso" la respuesta más recurrida. Como se puede apreciar, no hay razón que justifique la comunicación por cuestiones excepcionales o de urgencia.

A modo de cierre de este apartado, se les cuestionó respecto a las consecuencias que traía a su persona la afectación- que pocos logran identificar-, de los entrevistados el 38% señalaron como respuestas las siguientes: ira, enojo, cansancio, energía negativa, afecta el desempeño en el trabajo y ya no diferencias el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

La última parte del instrumento corresponde a la parte final de la hipótesis que se está respondiendo, específicamente a la necesidad que existe de identificar, primeramente, el hecho que se está presentando para posteriormente, regularlo de

la mejor forma posible. Es prudente mencionar que las preguntas que atienden este apartado son las identificadas con los números 1, 11, 12, 13 y 14. La primera pregunta guarda una estrecha relación respecto al indicador que va a reflejar las respuestas obtenidas de la pregunta once, mismas que atienden a la siguiente interrogante: en este momento de la entrevista, ¿podría definirme en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Las respuestas fueron las siguientes:

Gráfica 11
¿En qué consiste el derecho a la desconexión digital?



Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

Para interpretar los resultados, es necesario tener presente la gráfica de las respuestas de la primera pregunta. Las respuestas se englobaron en las mismas, a excepción de la establecida con el color verde que cambió de "refiere a alejarse de los medios digitales después del trabajo" a "refiere al derecho a no hacer o recibir cosas de trabajo fuera del horario establecido". Las opciones identificadas con los colores amarillo y marrón permanecieron en la misma incidencia, mientras que la respuesta naranja pasó de 46% de incidencia a un 8% y la respuesta verde- con el cambio de respuesta ya mencionado- tuvo un incremento del 15% a 54%.

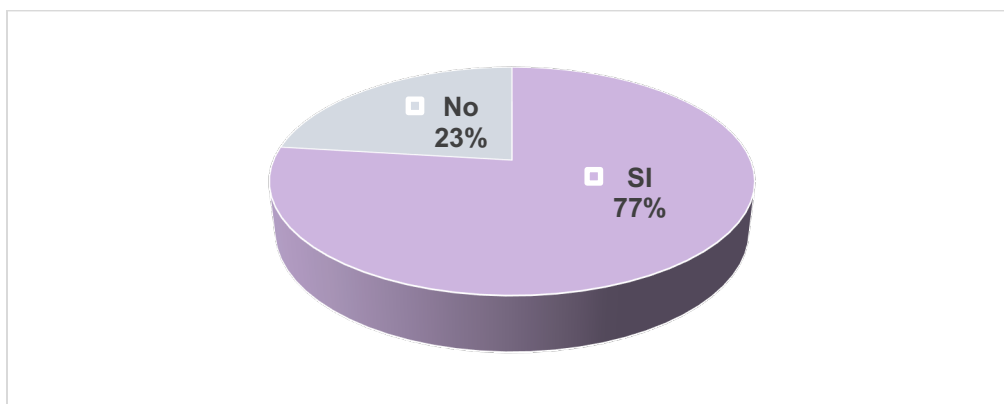
Esto es de gran relevancia para el estudio que se realiza, por una parte, el 46% de los entrevistados siguieron asociando el derecho a la desconexión digital

como un derecho que te permite no tener acceso, desconocer y tener la potestad de utilizar o no los medios digitales para desarrollar tus actividades de trabajo. Esto pudiera estar muy relacionado con las edades del grueso de los entrevistados que van de los 45 a los 54 años, puesto que muchos de ellos se topan en la actualidad con la dificultad que representa actualizarse para llevar a cabo la docencia a través de medios digitales, misma que interpretan como una barrera que obstaculiza su adaptación al cambio. Por otra parte, tenemos al 54% de las personas entrevistadas que después de las preguntas realizadas respecto al derecho al descanso, lo relacionaron con el derecho a la desconexión digital. Sin duda alguna las respuestas obtenidas en las siguientes tres preguntas dependen totalmente de la conceptualización que se tuvo del derecho que en este trabajo se propone.

La pregunta doce reza: ¿conoce si el derecho a la desconexión digital está reconocido en la ley laboral?, obteniendo una incidencia del 100% respecto a la respuesta **no**. Para concluir se les cuestionó si consideraban necesario la implementación del derecho en la legislación laboral y por qué.

Gráfica 12

¿Considera necesario implementar el derecho a la desconexión digital en la legislación laboral?



Fuente: elaboración propia con datos de entrevista realizada a docentes nivel primaria.

Por lo que hace al 23% (3 personas) que dijo que no, una de ellas simplemente mencionó que prefería no dar razón y la otras dos dieron estos argumentos: "porque si se regula sería que nos quiten la tecnología y es una

herramienta fundamental para todos" y "más bien necesitamos tener derecho a la conexión digital". Ambos docentes se encuentran en el 46% de los identificados en la gráfica 11, el primero con la idea de que la regulación del derecho a la desconexión digital limitaría la utilización de las tecnologías en el desempeño de sus funciones laborales, y el segundo con la opinión de que la desconexión digital refiere al derecho a no tener un dominio total respecto a las cuestiones digitales. Situándose en esas perspectivas, personalmente también habría votado la opción de no implementar el derecho a la desconexión en la legislación laboral.

En lo que refiere al 77% (10 personas) de los que votaron por el "sí", 6 justifican su respuesta en que es necesario que se respete la libertad que existe para disponer de su tiempo fuera de la jornada de trabajo, incluso cabe destacar que la única persona que manifestó que su empleador no recurre a establecer comunicación laboral fuera de su horario de trabajo, también votó a favor de la regulación justificando así su respuesta: "porque aunque yo no he tenido este problema, si se de personas que han estado teniendo problemas de ese tipo, el hecho de que yo no lo haya tenido no significa que no conozca personas que hayan tenido ese problema."

Como se puede apreciar, apenas poco más de la mitad de las personas entrevistadas logran asociar el derecho a la desconexión digital como lo plasmado en la legislación francesa, sobre todo, persiste la idea de que el derecho a la desconexión digital aduce a un derecho que regula lo que ocurre dentro de las horas de trabajo, resultando ser de una forma contraria a lo que se propone puesto que, no queda duda de que en muchos sectores de la población, son y serán cada vez más utilizadas las nuevas tecnológicas para el desarrollo de las actividades laborales.

Otra situación que se percibe es la necesidad de contemplar otra definición que atienda la misma idea. Suena fácil sólo traducir "*Droit à la déconnexion*" y pensar que va a tener el mismo entendimiento que ha tenido en otros países, pero de buenas a primeras lo que hacen las personas para interpretarlo es desglosar las

palabras y crear una idea a partir de ellas. Vale la pena invertir todo tipo de recursos para dar a las y los trabajadores lo que se necesita de forma efectiva. Y aunque se decida o no modificar el término, es prudente llevar a cabo toda una campaña de concientización a la población en general, pero en especial a la sección trabajadora porque la realidad es que en este documento se pretende visualizar y proteger a las y los trabajadores de una necesaria desconexión digital, pero también hay que voltear a ver las repercusiones que pueda tener el no poseer una desconexión en general.

CONCLUSIONES

1. Solo debemos referirnos a las generaciones de los Derechos Humanos cuando se aborden en el ámbito pedagógico. No existe jerarquía que se equipare al momento histórico en el cual han sido reconocidos. Todos los Derechos Humanos son indivisibles, integrales, interdependientes y progresivos, esto engloba incluso lo que aún no están reconocidos como tal.

2. El derecho a la desconexión digital es la evolución del derecho al descanso impulsado o condicionado por la realidad que está creando la implementación de la Cuarta Revolución Industrial en el mundo, en ese contexto, lo que evoluciona no mantiene su forma anterior, situación que da pie a que este derecho no sólo respete el tiempo destinado al descanso, sino en todo aquel momento en el que la persona trabajadora no esté prestando efectivamente servicios de trabajo.

3. El Estado mexicano tiene la obligación de reconocer el derecho a la desconexión digital y de establecer la obligación de respeto al mismo dentro del sistema jurídico, para así lograr promover, proteger y garantizar el trabajo decente. Sólo así las partes involucradas en el ámbito laboral adquirirán real conciencia respecto a su participación en el cumplimiento de este derecho humano laboral.

4. Existe una precaria enseñanza y difusión de los derechos humanos laborales en las y los docentes de nivel primaria en la ciudad de Mexicali, muestra de ellos es que un gran número de las personas docentes ni siquiera identifiquen que gozan del derecho al descanso en su relación laboral.

5. Es necesario destinar todo tipo de recursos para determinar la denominación más adecuada que aluda al derecho a la "desconexión digital", entendido éste como la evolución del derecho al descanso- impulsada por la Cuarta Revolución

Industrial- que tiende a distinguir y salvaguardar de forma clara y precisa, el tiempo destinado al trabajo del que no se está a disposición del patrón para llevar a cabo el mismo.

6. Habrá que tener la capacidad de prever y trabajar en las situaciones que -en un futuro no muy lejano- se presentarán por la falta de un uso mesurado de las tecnologías que proporcione la Cuarta Revolución Industrial. Puede haber desconexión digital laboral fuera del tiempo destinado efectivamente al trabajo, pero la realidad apunta a una hiperconectividad en la vida en general.

PROPUESTAS Y APORTACIONES

Una vez analizada la información que en este trabajo se aborda, se plantea de forma urgente crear una campaña respecto a la instrucción, educación y difusión de los derechos laborales. Es de vital importancia que las personas trabajadoras conozcan sus derechos

Tabla 1
Reforma a la Ley Federal del Trabajo

Texto vigente	Adición propuesta
Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital durante el tiempo en que no estén cumpliendo tiempo efectivo de trabajo.

Tabla 2
Reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Texto vigente	Adición propuesta
Artículo 31.- Durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva	Artículo 31.- Durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital durante el tiempo en que no estén a disposición del patrón para prestar su trabajo.
Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: ...	Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: ...

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.	XI.- Respetar y garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras establecidas en el artículo 3º de esta Ley.
Artículo 44.- Son obligaciones de los trabajadores: ... VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.	Artículo 44.- Son obligaciones de los trabajadores: ... IX.- Respetar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras de conformidad con los artículos 1º y 3º de esta Ley.

FUENTES CONSULTADAS

Normativas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, última reforma DOF 17-05-2021.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1976.

Organización Internacional del Trabajo, "C001- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919".

Organización Internacional del Trabajo, "C030- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930".

Organización Internacional del Trabajo, "R116- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962".

Ley Federal del Trabajo, México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, última reforma DOF 23-04-2021.

Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, última reforma DOF 23-04-2021

SCJN, Tesis 2ª./J. 140/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XI, enero de 2000, p. 20.

Bibliografía

CARRILLO, José, Metodología de la Investigación Jurídica, México, ed. Flores, 2016.

DÁVALOS, José, El constituyente laboral, Ciudad de México, Secretaria de Gobernación, Secretaría de Cultura, INEHRM, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.

REYNOSO, Carlos, Los derechos humanos laborales, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2ª Edición, 2017.

Hemerográficas

MOLINA, Cristobal, "El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo "derecho humano a la desconexión" de los trabajadores fuera de la

jornada?", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Ciudad de México, 2017, t. LXVII, núm. 269, septiembre- diciembre 2017.

PÉREZ, Francisco, "Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday", *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México, nueva época, vol. 14, núm. 45, enero- junio 2020.

Informáticas

ABRAMOVICH, Víctor, "Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales, <http://www.oda-alc.org/documentos/1366995147.pdf>.

AMDTPS, Ciclo de Conferencias- Delegación Michoacan Webinar (video en YouTube), 10 de marzo de 2021, <https://www.youtube.com/watch?v=DKXc3oN7huo>.

CARBALLADA, G. Dosis de Derecho [internet]. #24- Derecho Laboral: Teletrabajo. 2020. [citado 27 de julio de 2020]. <https://open.spotify.com/episode/469IKBlcCQ1MWF0Ouq1g8w?si=AZ9vUeoLRZGHYtB8Qka2tw>.

CASTAÑEDA, Gustavo Eduardo, "Las generaciones de los derechos humanos: ¿cliché o teoría?", *Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas Hechos y Derechos*, México, año 2017, núm. 40, julio-agosto 2017, <https://bit.ly/3yFCcHp>.

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, Ciudad de México, 2016, <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>.

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, "Mecanismo de exigibilidad y justiciabilidad de los DESCA", México, https://desca.cndh.org.mx/normatividad/Mecanismo_EJ.

CIALTI, Pierre- Henri, "El derecho a la desconexión en Francia; ¿más de lo que parece?", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Vigo, 2017, núm. 137, <http://salus.adapt.it/el-derecho-a-la-desconexion-en-francia-mas-de-lo-que-parece/>.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, *Los derechos humanos laborales*, Ciudad de México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>.

- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Memoria del director general: Trabajo decente", Ginebra, junio de 1999, 87ª reunión, <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, "Amicus Curiae, Sobre el derecho a la identidad de las personas trans y el procedimiento adecuado para el reconocimiento de la identidad de género", https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/costaricaoc24/26_amicus_dh_ac.pdf.
- COUR DE CASSATION, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.727, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>.
- FABRA, Jorge Luis y Rodríguez Blanco, Verónica, Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho, Ciudad de México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015, Vol. 2, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3796-enciclopedia-de-filosofia-y-teoria-del-derecho-volumen-dos>.
- FÓRUM UNIVERSAL DE LAS CULTURAS MONTERREY 2007, "Declaración Universal de derechos humanos emergentes", 2007, <https://bit.ly/3bSzu7F>.
- IJJUNAM, Teletrabajo y Trabajo en Plataformas Digitales, IJJ-UNAM (2/2) (video YouTube), 05 de junio de 2020, <https://www.youtube.com/watch?v=Q-0-99TvyoE>.
- INSTITUT DE DRETS HUMANS DE CATALUNYA, "Derecho Humanos Emergentes", España, <https://www.idhc.org/es/incidencia/proyectos/derechos-humanos-emergentes>.
- INSTITUT DE DRETS HUMANS DE CATALUNYA, "Proyecto de Carta de Derechos Humanos Emergentes. Los derechos humanos en un mundo globalizado", Barcelona, 2004, <https://bit.ly/34jtZL4>.
- JENSEN, Steven L. B., Dejemos descansar en paz a la teoría de las tres generaciones de derechos humanos, OpenGlobalRights, s.l.i., 15 de noviembre de 2017, <https://n9.cl/fyh1u>.
- KURCZYN, Patricia (coord.), Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor, Ciudad de México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, <https://n9.cl/v0ipu>.
- LINNAEI, Caroli, Systema Naturae, Regnum Animale, ed. Decima, 1758, Cura societatis Zoologicae germanicae Iterum Edita, Tomus I, <https://www.biodiversitylibrary.org/item/80764#page/30/mode/1up>.

- MATHIEU, Chantal, "Le droit à la déconnexion: une chimère?", *Revue de Droit du Travail*, octubre 2016, <https://aractidf.org/qualite-de-vie-au-travail/ressources/article-oct-2016-de-la-revue-du-droit-du-travail>.
- MENDIZÁBAL, Gabriela et al., (coord.), *Industria 4.0 Trabajo y seguridad social*, Ciudad de México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2019, <https://bit.ly/2SsZDTo>.
- MONREAL, Ricardo, "Iniciativa con proyecto de derecho por el que se adiciona el artículo 68-Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital en el ámbito laboral", <https://bit.ly/3nPjaZO>.
- NACIONES UNIDAS, "Derechos humanos", <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>.
- NATIVIDAD, Tomás H., "La justicia laboral mexicana ante los derechos humanos y la competitividad", *Revista latinoamericana de derecho social*, México, 2015, núm. 20, ene-jun 2015, <https://n9.cl/kfm57>.
- ONUSIDA, "OIT", <https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Historia de la OIT", <https://libguides.ilo.org/c.php?g=659646&p=4657178>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "La Organización Internacional del Trabajo, primera institución especializada de las Naciones Unidas (1946)", <https://libguides.ilo.org/c.php?g=659646&p=4657180>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Tiempo de trabajo." <https://n9.cl/4w5bf>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Trabajo decente", <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Trabajo decente y crecimiento económico: por qué es importante", <https://bit.ly/3vILs1i>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "¿Qué es el trabajo decente?", 9 de agosto de 2004, https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.
- RAMÍREZ, Gloria, *El cómo y el porqué de declaración universal de derechos humanos emergentes*, s.l.i, s.f., <https://bit.ly/2Ssrza6>.
- RIFKIN, Jeremy, *Liderando la tercera revolución industrial y una nueva visión social para el mundo, abordar la triple amenaza de la recesión económica global, la seguridad energética y el cambio climático*, Madrid, Fundación IDEAS, 2009, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/572473.pdf>.

- RONIN EDUCACIÓN, "¿Tercera o cuarta revolución industrial?", 2017, <https://bit.ly/3ujLOUQ>.
- RUIZ, Ángel Guillermo, "El futuro del trabajo en México tras la reforma laboral del 1º de mayo de 2019", *Revista Derecho Social y Empresa*, México, núm. 13, julio-diciembre de 2020, <https://www.dykinson.com/cart/download/articulos/8972/>.
- SCHWAB, Klaus Martin, *La cuarta revolución industrial*, Debate, 2016, <http://n9.cl/exwi>.
- SCHWAB, Klaus Martin, "The fourth industrial revolution. What it means and how to respond", 2015, <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.
- 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", <http://bit.ly/3r2Uj5f>.
- SENADO DE LA REPÚBLICA, *Comisión de Trabajo y Previsión Social. Proyecto de 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*, México, 2020, <https://bit.ly/2RLDf7V>.
- SENADO DE LA REPÚBLICA, *Incorpora Senada a la Ley del Trabajo el derecho a la desconexión digital laboral*, México, abril de 2021, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/50905-incorpora-senado-a-la-ley-del-trabajo-el-derecho-a-la-desconexion-digital-laboral.html>.
- SERRANO, Sandra Liliana y Vázquez Valencia, Luis Daniel, *Fundamentos teóricos de los derechos humanos. Características y principios* (formato PDF), México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2015, <https://bit.ly/3ui8LYl>.
- SIERRA, Esperanza Macarena, "Sostenibilidad social en la industria 4.0. Desafío para la UE-2030", *Cuadernos de derecho trasnacional CDT*, España, 2020, vol. 12, núm. 1, marzo 2020, <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/5195/3665>.
- UNITED NATIONS, "Universal Declaration of Human Rights", <https://bit.ly/3wxhl75>.
- VILLALOBOS, Kevin Johan, "Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. El Derecho humano al libre desarrollo de la personalidad", Costa Rica, 2012, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31089.pdf>.

APÉNDICES



CÉDULA DE ENTREVISTA A DOCENTES



Como estudiante del programa educativo de Especialidad en Derecho (PNPC 001862), generación 2020-2/ 2021-1 de la Facultad de Derecho, campus Mexicali, de la Universidad Autónoma de Baja California, se realiza la investigación denominada “Desconexión digital como derecho humano laboral de los trabajadores docentes en Mexicali, Baja California”, atendiendo a su experiencia y condición de trabajador(a) de la educación y con la finalidad de obtener información valiosa respecto al estudio, solicito su colaboración para contestar las siguientes preguntas. No sin antes hacer de su conocimiento que la información recabada, así como los resultados de las respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines académicos de la Especialidad que se cursa.

Nombre de la entrevistadora

Lugar y fecha

Núm. de cédula

Datos generales

Nombre completo:

Edad:

Ocupación:

Nombre de la escuela para la que trabaja:

Grado o grupo que tiene a su cargo:

Desconexión digital como derecho humano

1. ¿Qué es lo primero que viene a su mente cuando escucha “derecho a la desconexión digital”?
2. ¿Qué son los derechos humanos? Mencione tres características.
3. Mencione tres características del derecho al descanso.
4. ¿Identifica el derecho al descanso como un derecho humano laboral? SI NO
¿Por qué?
5. ¿Cómo se diferencia el tiempo de descanso del tiempo de trabajo?

Desconexión digital como evolución del derecho al descanso

6. En los últimos dos años, ¿su empleador(a) o alguno de sus representantes ha recurrido a establecer comunicación laboral con usted, fuera de su horario de trabajo? SI NO

7. En los últimos dos años ¿con qué frecuencia ha tenido que suspender una actividad familiar o personal para atender cuestiones laborales por indicaciones de su empleador o alguno de sus representantes?

___ 1 vez por semana ___ 3 veces por semana ___ 5 veces por semana

8. ¿Qué medios se utilizan para establecer esta comunicación?

Teléfono celular privado ___	Correo institucional ___	Videollamadas ___	Otro: _____
WhatsApp ___	Teléfono celular de trabajo ___	Llamadas telefónicas ___	_____

9. En su relación de trabajo, ¿considera que alguna vez se le ha afectado su derecho al descanso? SI NO ¿De qué forma?

10. ¿Qué consecuencias trae a su persona dicha afectación?

Denominación de la problemática.

11. En este momento de la entrevista, ¿podría definirme en qué consiste el derecho a la desconexión digital?

12. ¿Conoce si el derecho a la desconexión digital está reconocido en la ley laboral? SI NO

13. ¿Considera usted que es necesario implementar el derecho a la desconexión digital en la legislación laboral? SI NO

14. ¿Por qué?



CÉDULA DE ENTREVISTA A DIPUTADAS(OS) Y SENADORAS(AS)



Como estudiante del programa educativo de Especialidad en Derecho (PNPC 001862), generación 2020-2/ 2021-1 de la Facultad de Derecho, campus Mexicali, de la Universidad Autónoma de Baja California, se realiza la investigación denominada “Desconexión digital como derecho humano laboral de los trabajadores docentes en Mexicali, Baja California”, atendiendo a su experiencia y condición de trabajador(a) de la educación y con la finalidad de obtener información valiosa respecto al estudio, solicito su colaboración para contestar las siguientes preguntas. No sin antes hacer de su conocimiento que la información recabada, así como los resultados de las respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines académicos de la Especialidad que se cursa.

Nombre de la entrevistadora

Lugar y fecha

Núm. de cédula

Datos generales

Nombre completo:

Ocupación:

Lugar de trabajo:

Desconexión digital como derecho humano

1. ¿Cómo identifica usted un derecho humano? Podría mencionarme sus características, por favor.
2. ¿Qué características identifica usted en el derecho a la desconexión digital? / ¿Cómo identifica usted el derecho a la desconexión digital?
3. ¿Considera que el derecho al descanso guarda alguna relación con el derecho a la desconexión digital?

México carece de regulación al respecto

4. ¿Conoce usted si este derecho está regulado o reconocido en alguna la ley laboral mexicana?
5. ¿Considera usted que la falta de regulación de un derecho genera una afectación en las personas?
6. ¿Por qué?