

DESMATERIALIZACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

M.Sc. Brisa Campbell Argüello*
M.Sc. María Elena Carvajal Duarte**
M.Sc. Arlenny Fernández Zúñiga***

RESUMEN

El estudio determina cuándo se está en presencia de una relación laboral y cuáles son sus características, en particular, la relación laboral y el teletrabajo, así como sus definiciones, el impacto de la conectividad permanente al trabajo, la importancia de la desconexión digital y el derecho a desconectarse.

Palabras clave: tecnología, desmaterialización, desconexión digital, teletrabajo, personas trabajadoras, tecnoestrés.

ABSTRACT

The study determines when one is in the presence of an employment relationship, and what are its characteristics, in particular, the employment relationship and telework, as well as their definitions; the impact of permanent connectivity to work, the importance of digital disconnection and the right to disconnect.

Keywords: technology, dematerialization, digital disconnection, telework, workers, technostress.

Recibido: 12 de agosto 2021

Aprobado: 8 de diciembre 2021

* Licenciada en Derecho por la Universidad de Costa Rica (UCR), máster en Criminología por la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (UNED), doctoranda en Derecho en la Universidad de Costa Rica (UCR), jueza en el Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de San José. brisacampbell1@gmail.com

** Licenciada en Derecho, especialista en derecho notarial y registral, máster en Administración de Justicia -Enfoque Sociojurídico con Énfasis en Administración de Justicia Penal por la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), mediadora / negociadora / conciliadora, certificada por la DINARAC y MTSS de Costa Rica, doctoranda en Derecho en la Universidad de Costa Rica (UCR), abogada y notaria pública. ecarvajalnotariapublica@gmail.com

*** Licenciada en Derecho por la Universidad de Costa Rica (UCR), máster en Administración de Justicia -Enfoque Sociojurídico con Énfasis en Relaciones Familiares por la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), mediadora / negociadora / conciliadora certificada por la DINARAC de Costa Rica, doctoranda en Derecho en la Universidad de Costa Rica (UCR), jueza de pensiones alimentarias de Cartago. arlefer04@gmail.com

Una de las cosas que hace la tecnología es crear nuevas oportunidades para trabajos deseados.

Tim O'Reilly

Hay virtud en el trabajo y hay virtud en el descanso. Usa ambos y no pases por alto ninguno.

Alan Cohen

Sumario: **I.** Introducción **II.** Generalidades sobre la relación laboral y el teletrabajo. **II.A.** ¿Qué es el teletrabajo? **III.** ¿Qué impacto tiene la conectividad permanente en la relación laboral? **IV.** La desconexión digital: un nuevo derecho laboral. **IV.A.** Naturaleza jurídica del derecho a desconectarse. **IV.B.** Ausencia de regulación específica. **V.** Observaciones. **VI.** Conclusiones. **VII.** Fuentes consultadas.

I. Introducción

Vivimos en una sociedad que se encuentra en constante cambio. Los avances tecnológicos hacen que se impulse la economía de las empresas; por consiguiente, se vuelven cada vez más competitivas, y es normal que se pretenda aumentar la productividad laboral, así como los ingresos.

Por tanto, se aprecia que el acelerado cambio en la organización del trabajo en las empresas públicas y privadas impacta la vida de la sociedad desde los puntos de vista político, económico y social. El derecho al trabajo es fundamental para el crecimiento económico del país. No obstante, las maneras de validarlo resultan complejas a raíz de una serie de problemas que va provocando la implementación de las nuevas tecnologías.

En el mundo globalizado, el internet se ha convertido en una herramienta esencial para el desarrollo de la prestación de servicios laborales. Es ahí donde se buscan formas innovadoras para crear alternativas que faciliten el desenvolvimiento laboral, reducir costos operativos y aumentar eficiencia y producción.

Las personas, ante tantas adversidades de la vida, suelen tomar opciones de trabajo que les permitan cierta libertad para realizar otras gestiones propias de la dinámica familiar y personal.

Actualmente, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación es una ayuda para formar relaciones y tener mayor o mejor contacto con personas de otros continentes. Con tales ventajas, también hay inconvenientes, por ejemplo, en la relación laboral, ya que la realidad ha superado el ordenamiento jurídico vigente una vez más.

La privacidad de las personas se ha visto afectada con la conectividad permanente que provoca la eliminación de los límites entre la vida personal y laboral, entre tiempo de trabajo y de descanso, por lo que se ha producido el fenómeno denominado desmaterialización del puesto de trabajo. En consecuencia, se abrió un debate acerca de la necesidad de regular el llamado derecho a la desconexión digital.

II. Generalidades sobre la relación laboral y el teletrabajo

Históricamente, las interacciones personales que surgen de una relación laboral no han sido para nada pacíficas, puesto que, por un lado, se tiene a las personas empleadoras, es decir, a quienes poseen las condiciones económicas para contratar servicios; por otro lado, a la persona trabajadora, quien tiene la necesidad o posibilidad de ofrecer esos servicios.

Esta situación ha generado conflictos a través de nuestra historia; a su vez, se han logrado

beneficios mínimos para una persona trabajadora a través de numerosas luchas sociales que van en consonancia con el principio de dignidad humana.

En Costa Rica, el derecho a un trabajo digno se tutela en la Constitución Política en el título V referido a los *Derechos y garantías sociales*. Propiamente el artículo 56 indica:

“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho a la libre elección de trabajo¹. Este artículo constitucional permite establecer que, sin lugar a dudas, el trabajo es un derecho humano y, como tal, las formas en que se desarrolle deben contemplar unas condiciones mínimas que garanticen dicha dignidad, en contraposición a considerar como simple mercancía a las personas trabajadoras.

En la actualidad, las condiciones en que se desarrolla la relación laboral implican la prestación de servicios a través de las nuevas tecnologías, la cual no puede estar exenta de la protección estatal.

Por tanto, resulta de vital importancia determinar cuándo se está en presencia de una relación laboral y cuáles son sus características. En ese sentido, Costa Rica es un referente en virtud de que se promulgó el Código de Trabajo hace más de setenta años (propiamente en 1943),

“producto de un trabajo conjunto del Gobierno Costarricense, la Iglesia Católica y el Partido comunista,”² en el cual se regulan el derecho del trabajo y las relaciones laborales, expresando en su artículo primero que estos derechos y obligaciones, tanto de quienes contratan como de personas trabajadoras, se regirán “de acuerdo con los principios cristianos y de Justicia Social”³. Esta convergencia de las partes que puede resultar muy disímil dio lugar a la creación de una reglamentación que, actualmente, es catalogada por ciertos grupos como excesiva en cuanto a la protección de las personas trabajadoras; pero le ha permitido a nuestro país un desarrollo social y económico con estabilidad y armonía entre los diferentes grupos sociales.

El Código de Trabajo define la relación laboral en su artículo 18 a partir del contrato individual, donde, en calidad de recurso, una persona se obliga a prestar sus servicios a otra o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y la dirección inmediata o delegada de esta, a cambio de una remuneración de cualquier clase o forma⁴. Sobre esta base normativa, la jurisprudencia y la doctrina han desarrollado los tres elementos de la relación laboral. El Dr. Eric Briones las menciona en su obra *Reflexiones en torno al derecho laboral* e indica que la primera es la prestación personal del trabajo, en donde una persona específica se obliga a dar sus servicios a otra o ejecutar una obra, a cambio de una remuneración (la segunda), para sobrevivir en moneda o moneda y especie y, finalmente, el elemento de la subordinación que, a su vez, se subdivide en Poder de Dirección, poder de Control y el Poder Disciplinario (Briones 2013, 23).

- 1 Córdoba Ortega, Jorge, Córdoba Umanzor, Jorge y González Porra, Andrés. (2011). *Constitución Política de la República de Costa Rica*. San José, Costa Rica: Educatex, 26.
- 2 Córdoba, Córdoba y González. *Constitución Política*, 26.
- 3 Briones Briones, Eric. (2013). *Reflexiones en torno al derecho laboral*. San José, Costa Rica: ISOLMA, 23.
- 4 Bolaños Céspedes, Fernando. (2008). *Código de Trabajo*. San José, Costa Rica: Juricentro, 11.

Estando presentes esos tres elementos, se habla de una relación laboral que otorga los consecuentes derechos y obligaciones que contempla nuestra legislación. Uno de esos derechos, que ha conllevado numerosas luchas sociales a nivel mundial, ha sido la jornada laboral de ocho horas. Germán Cascante indica que, durante la época del liberalismo, este rubro pasó de un promedio de 14 o 15 horas diarias a 12 horas al finalizar el siglo XIX, además de que ya en el “Siglo XX, entre las dos guerras mundiales se reconoció el derecho a una jornada laboral de ocho horas”⁵. Esta referencia a la jornada laboral resulta de particular interés en este trabajo por cuanto se relaciona directamente con la faena llevada a cabo desde el domicilio de la persona trabajadora, propiciado por las nuevas tecnologías y conocida como teletrabajo.

De esta forma, se puede pactar una jornada laboral igual a la que tendría en caso de desempeñarse en el puesto de trabajo facilitado por el patrono, o bien cuando no se estipula una jornada laboral, sino entrega de trabajo por metas, en donde quien provee el servicio dispone del uso de su tiempo, siempre que cumpla con los requerimientos fijados por el patrono.

Sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo, el Dr. Briones señala que es, en realidad, “un trabajo a distancia que se encuentra regulado en los numerales 109 al 113 del Código de Trabajo”⁶. El artículo 109 detalla que las personas trabajadoras

a domicilio son aquellas que “elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o su representante”⁷. Entonces, este es el marco legal para normar esta modalidad de trabajo hasta que la aprobación de la Ley N.º 9738, para Regular el Teletrabajo, entre en vigencia. Sin embargo, una vez revisado el proyecto de ley, se observa que se le da el tratamiento propio de un trabajo a domicilio ya tutelado en el Código Laboral.

II.A. ¿Qué es el teletrabajo?

Pero, ¿qué es el teletrabajo y cuáles son sus implicaciones en las relaciones labores? Sobre su definición, se debe indicar que Costa Rica no cuenta con una ley vigente que nos brinde una acepción. No obstante, en el Proyecto de Ley N.º 19355, artículo cuatro, el teletrabajo se define como una:

*prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones de las instituciones del sector público, -siempre que las necesidades del servicio lo permitan- en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral de forma parcial o total desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, en atención al cliente, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos*⁸.

5 Bolaños, Código, 27.

6 Briones, *Reflexiones*, 91. Leodegario Fernández Sánchez. (2013). *Derecho individual del trabajo*. Madrid: UNED, 54, e-libro. “En este concepto legal quedan reflejados los elementos que lo caracterizan y que siendo un contrato de trabajo común u ordinario presenta como caracteres específicos, la libre elección del lugar de trabajo, al no existir aquí centro de trabajo organizado bajo la responsabilidad del empresario, y la ausencia de la norma vigilancia y control del empresario sobre la forma de prestar la actividad laboral”. Ver_German Cascante Castillo. (2013). *Teorías generales del derecho del trabajo*. San José, Costa Rica: IJSA, 105.

7 Briones, *Reflexiones*, 91.

8 Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Expediente n.º 19355: Ley para Regular el Teletrabajo; 2019, Masterlex, <https://bit.ly/37hUhyz> (accedido el 28 de septiembre de 2019).

En esta definición, se refiere únicamente a la relación laboral donde el patrono es el Estado, por cuanto hace referencia a la prestación del trabajo fuera de las instalaciones del sector público. Empero, dentro del ámbito de aplicación de la ley recogida en el artículo dos, se señala que regula también a las empresas privadas que contraten personas bajo la modalidad del teletrabajo.

Esto permite concluir un error por resolver en la definición en el documento final que firme el Poder Ejecutivo.

Como se indicaba, en la doctrina se define el teletrabajo como una solución que surge de aplicar las nuevas tecnologías para desarrollar las labores, las cuales permiten que esto se realice desde un lugar remoto distinto al puesto de trabajo que, usualmente, es dado por el patrono.

De las Heras García señala que el término teletrabajo “aparece por primera vez en Estados Unidos en los años setenta del siglo pasado, en donde se habla de *telework* como la forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por medio de tecnologías de la información”⁹. Y agrega que ello tenía como fin reducir los desplazamientos de las personas trabajadoras, precisamente por los embotellamientos u horas punta en las ciudades.

Este punto es uno de los que más se explota cuando se promociona el teletrabajo. Sin ir más lejos, dentro de la página oficial del Gobierno, se indica sobre este tema que “beneficiará a la ciudadanía y al país, puesto que ayudará al descongestionamiento vial, lo que dará una

disminución de la huella de carbono al reducir los desplazamientos”¹⁰.

Existen entonces dos componentes constitutivos de la figura del teletrabajo, uno es el locativo, es decir, el lugar donde se desarrolla el trabajo; otro, el tecnológico,¹¹ de manera que para estar en modalidad de teletrabajo, la labor se debe desarrollar en un lugar distinto a los centros de empleo para la empresa y mediante el uso de equipos informáticos y tecnologías.

De las Heras García (2016, 51) indica que no es posible dar una definición válida del teletrabajo debido a la heterogeneidad de esta forma de desempeño, a pesar de que existe consenso en señalar estos dos elementos -lugar y tecnologías- para delimitar el concepto. Respecto al lugar de labores, concluye que, en el teletrabajo, desaparece el concepto de centro de trabajo y se habla de lugar de trabajo¹².

III. ¿Qué impacto tiene la conectividad permanente en la relación laboral?

Cuando la fuerza laboral se encuentra en su lugar de trabajo, debe realizar las tareas que se le han asignado de la mejor manera; es decir, con eficiencia, agilidad, eficacia y responsabilidad, dedicando su tiempo laboral, cien por ciento, a sus quehaceres.

Una vez que la persona sale de su puesto de trabajo, no se le debe interrumpir su descanso, pues ya ha cumplido su jornada laboral y necesita desconectarse, tanto física como mentalmente,

9 De las Heras García, María Aránzazu. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid, España: CEF, p. 37.

10 De las Heras García. *El teletrabajo*, p. 37.

11 Presidencia de la República de Costa Rica. *Teletrabajo es ley de la república*. Gobierno del Bicentenario. 18 de septiembre de 2019, accedido el 28 de septiembre de 2019, <https://bit.ly/3jpCDyN>.

12 De las Heras García. *Teletrabajo*, p. 51.

para evitar los grados de estrés que conllevan el hecho de mantenerse siempre conectado, entendiendo el término como: “unir o poner en comunicación dos cosas o dos personas, o una con otra”¹³.

En la actualidad, los grandes desafíos que se presentan día con día, de conformidad con la tecnología, hacen que tanto las empresas públicas como privadas busquen llevar a cabo las funciones desde otros escenarios y no necesariamente desde sus oficinas formales. Esto implica que se puede trabajar desde la casa, un restaurante, un parque y más. Claro está, esta labor debe estar regulada acorde con los controles internos de cada entidad, con una serie de requisitos que se deben tener para poder acceder al trabajo de forma remota.

La conectividad denota “en diversas especialidades, capacidad de conectarse o hacer conexiones”¹⁴. Además, aludiendo a esa conectividad en informática, se refiere a que “conectividad hace referencia a aquellas PCs, periféricos, PDAs, teléfonos celulares, robots, o cualquier otro dispositivo electrónico, que puede ser conectada a una PC u otros dispositivos de forma autónoma”¹⁵.

El ser humano siempre está anuente a los cambios, así se ha evidenciado a través de la historia, el devenir de la tecnología no es la excepción. Muchas personas trabajadoras han tenido que migrar y hacer esfuerzos para conocer y utilizar las herramientas digitales tales como teléfonos inteligentes, páginas web, mensajería, base de datos, correo electrónico, redes sociales, entre otros.

La conectividad permanente en la relación laboral se vuelve contraproducente, pues hace que quien labora sufra de diferentes maneras, ya sea física, emocional, social e intelectualmente, por la falta del descanso necesario para retomar su trabajo habitual.

Ahora bien, la principal complicación para la fuerza que labora fuera de la oficina por teletrabajo ocurre debido a que se dan abusos por parte de quien le emplea o sus pares al realizarle consultas aun estando fuera del horario laboral. Por lo tanto, sufre de la pérdida de su privacidad.

Por otro lado, cuando los sistemas que son indispensables en la conectividad fallan, aunque no sea responsabilidad de la persona trabajadora, sino por problemas físicos de cualquier índole, le genera estrés debido a las repercusiones que le podrían causar el no poder estar disponible en el tiempo laboral que la jefatura requiera.

Otras enfermedades en las que se ve afectada la persona trabajadora es el tecnoestrés: “Se trata de una nueva clase de estrés relacionada con el uso de las nuevas tecnologías en el entorno laboral [...]. En definitiva, el tecnoestrés está causado por la incapacidad para gestionar de manera saludable las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC)”¹⁶.

“El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) diferencia tres tipos de tecnoestrés: la tecnoansiedad, la tecnofatiga y la tecnoadicción”¹⁷.

13 Real Academia Española, s. v. “conectar”. Accedido el 29 septiembre de 2019, <https://bit.ly/3xnTB5w>.

14 Real Academia Española, s. v. “conectividad”. Accedido el 29 septiembre de 2019, <https://bit.ly/3jjffD1>.

15 LEGSA.com.ar; s.v. “conectividad”. Accedido el 29 septiembre de 2019, <https://bit.ly/3fs6mGa>.

16 ALESA.com.ar; s.v. “conectividad”. Accedido el 29 septiembre de 2019, <https://bit.ly/3fs6mGa>.

17 Cinfasalud. ¿Te sientes sobrepasado por el uso de las nuevas tecnologías en tu puesto de trabajo? Tecnoestrés laboral. Accedido el 25 febrero, 2019, <https://bit.ly/3rPIKkO>.

Conforme a lo indicado por el doctor Julio Maset, la tecnoansiedad es el tipo de tecnoestrés más conocido, el cual consiste en que se experimentan altos niveles de activación fisiológica no placentera, además de tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC, y produce actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías, incluso pensamientos negativos sobre la propia capacidad para manejarlas. Asimismo, induce a evitarlas en ocasiones, tal como se expone en el Sitio Web Cinfasalud¹⁸.

Tal como se explica en el sitio web,¹⁹ la tecnofatiga se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental ocasionados por el uso excesivo de las TIC. A veces se amalgama con actitudes escépticas o creencias de ineficacia respecto a su uso. Además, existe un tipo específico de tecnofatiga llamado síndrome de la fatiga informativa, comprende la sobrecarga de conocimiento que padecemos cuando utilizamos internet, y resulta de los requisitos que impone la actual sociedad de la información.

El doctor Julio Maset refiere que la tecnoadicción es un uso compulsivo incontrolable de las TIC por largos períodos de tiempo y en cualquier lugar. Las personas tecnoadictas son aquellas que pasan pendientes de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo dependientes de estos recursos, tanto que estructuran sus vidas en función de las TIC. Maset menciona los resultados de una encuesta realizada por el Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales (OPRL) que muestran que una de cada tres personas participantes (32%) asevera que siempre o con

reiteración se siente mal si no tiene acceso a las TIC (mail, móvil, internet), entretanto que un 28% siente un estímulo interno que lo obliga a usarlas en cualquier momento y lugar. Esto se expone en el sitio web Cinfasalud²⁰.

De ahí surge la importancia de aplicar legislación para que todas las partes estén cubiertas en estas nuevas formas de trabajo, a fin de hacer frente a las distintas enfermedades.

Es destacable que, hoy en día, las grandes empresas buscan el confort del equipo laboral: “piscinas, canchas de vóley, salas de yoga, ping pong, fútbolín, comida gratis, espacios para dormir, y un largo etcétera,”²¹ con el objetivo de aumentar la productividad y evitar enfermedades; “en oficinas como estas es difícil imaginarse a empleados depresivos o estresados y, precisamente por eso, según un estudio, los trabajadores son más productivos”²².

El escenario anterior debería ser el ideal, sin embargo, no todas las empresas públicas o privadas pueden mantener un estilo de confort en su ámbito laboral. Empero sí pueden innovar en alternativas con respecto a los puestos de trabajo, tales como la desmaterialización de estos, apoyándose en las “plataformas de comunicaciones inalámbricas”²³ y, de esta forma, su personal colaborador tendría alternativas para trabajar fuera de la oficina, con derecho asegurado a la desconexión digital, con el propósito de evitar posibles enfermedades que afecten a la persona trabajadora y a su familia de modo colateral.

18 Véase en el sitio web Cinfasalud, lo referente a tecnoestrés.

19 Véase en el sitio web Cinfasalud, lo referente a tecnoansiedad.

20 Véase en el sitio web Cinfasalud, lo referente a tecnoansiedad.

21 Véase en el sitio web Cinfasalud, lo referente a tecnoansiedad.

22 Mañé Vernia, Sonia. Controvertidas formas de mejorar la productividad laboral – #DebateIEBS, IEBS (blog). 11 de abril de 2016, <https://bit.ly/3A4VA0g>.

23 Mañé Vernia. Controvertidas formas de mejorar la productividad laboral – #DebateIEBS, IEBS (blog). 11 de abril de 2016, <https://bit.ly/3A4VA0g>.

IV. La desconexión digital un nuevo derecho laboral

En este apartado, se abarcarán algunos aspectos relevantes sobre la desconexión digital en la relación laboral, “entendida como el derecho, reconocido a los trabajadores, a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (teléfono inteligente, internet, correo electrónico, etc.) durante los periodos de descanso y vacaciones”²⁴.

Este tema es de gran relevancia, ya que ha causado interesantes debates sobre la necesidad de regularlo, lo que lleva a analizar si existe un nuevo derecho laboral. La era de la globalización ha provocado profundas transformaciones y ha afectado todos los ámbitos del ser humano.

El derecho laboral no ha escapado a este fenómeno y ha sido una de las esferas donde los grandes cambios han producido nuevas situaciones con una urgente necesidad de ser atendidas.

A este respecto, es posible señalar que estos procesos “han dado lugar a un fenómeno de conectividad permanente que está afectando a todos los ámbitos de la actividad humana, [...] donde las fronteras entre tiempo de trabajo y descanso se están diluyendo cada vez más”²⁵.

Las nuevas tecnologías de la información cambiaron vertiginosamente la forma de comunicarse y relacionarse, en comparación con tan solo unos pocos años atrás. En general, han

pasado a constituir, para bien o para mal, una parte esencial en la vida diaria.

El uso del internet es, sin duda, una de las herramientas más usadas en muchas actividades cotidianas, en cuenta las productivas, y ofrece la ventaja de poder estar permanentemente conectados de muy diferentes formas. De tal manera, esto “propicia que muchos trabajadores se encuentren permanentemente “enganchados” al trabajo, -a través de diferentes mecanismos tecnológicos”²⁶.

En estos escenarios, se procura enfocar el objeto de esta investigación, ya que, si bien es cierto, la revolución digital ha significado un gran avance y progreso para la humanidad, también existen muchos aspectos negativos sobre los cuales las personas expertas están tratando de llamar la atención.

En el ámbito laboral, específicamente, se están generando serios problemas, “fundamentalmente en lo relativo a la seguridad, a la privacidad de las personas, a la dificultad de desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador y, en consecuencia, a la eliminación de la frontera entre tiempo de trabajo y descanso, lo que podría conllevar no solo riesgos físicos sino, especialmente, riesgos psicosociales como el tecnoestrés, fatiga informática, etc.”²⁷.

En ciertos puestos de trabajo y en actividades específicas donde es posible trabajar fuera de la oficina, es frecuente encontrar personas que

24 Castells, Manuel. (2013). El impacto de internet en la sociedad: una perspectiva global. En *C@mbio: 19 ensayos clave sobre cómo internet está cambiando nuestras vidas*. OpenMind BBVA, <https://bit.ly/3joA7ZD>

25 Pérez Campos, Ana Isabel. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escorialense, s.f.*, EBSCOhost Academic Search Complete.

26 Pérez Campos, Ana Isabel. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escorialense, s.f.*, EBSCOhost Academic Search Complete.

27 Pérez. *La desconexión digital*, p. 103.

están conectadas a internet las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana. Muchas veces, estas circunstancias son aprovechadas por gerencias o jefaturas que, aun fuera de la jornada laboral, hacen llamadas, envían correos electrónicos o mensajes durante fines de semana o, peor aún, en períodos de vacaciones, causando de forma evidente un grave perjuicio al derecho de descanso, a la vida personal y familiar.

Es importante señalar lo anterior, puesto que los mayores riesgos en el mundo laboral que han resultado como consecuencia del uso y abuso de las nuevas tecnologías, y que están dañando la salud mental, física y social de las personas trabajadoras se han denominado como “el síndrome de la tecnofatiga o fatiga informática”²⁸ y el tecnostres, fenómenos provocados por “la sobrecarga en el trabajo o el exceso [*sic*] información por el uso de las tecnologías, puede dar lugar a que el trabajador se encuentre colapsado”²⁹.

En este contexto, sin que sea considerado como teletrabajo, la persona debe desempeñar tareas fuera de la jornada laboral, y no se le remuneraran las horas extra, lo que violenta los derechos mínimos al descanso, la salud, la vida privada y familiar.

Ante esta búsqueda por proteger los derechos laborales, se ha creado el derecho a la desconexión laboral en algunas legislaciones. Por ejemplo, el 1 de enero del 2017, entró a ser parte del ordenamiento jurídico en Francia con la promulgación de la Ley “Loi 2016 – 1088 del 8 de agosto de 2016, también conocida como la *Loi Travail* o *Loi El Khomri*”³⁰.

Esta reforma introduce un apartado siete en el Código de Trabajo Francés, pero no define de forma clara el derecho a la desconexión, aunque sí se desprende que se refiere al derecho a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, a no ser contactado a través de ningún medio digital o electrónico y a negarse a responder sin que se le atribuya ninguna consecuencia (Naranjo, 2017, 50-1).

Lo que el artículo 7 sí contempla es “que el objeto principal del derecho a la desconexión es garantizar al trabajador su espacio de descanso, de vida personal y familiar”³¹.

Esta iniciativa francesa ha sido criticada por considerarse limitada, ya que no fue más allá poniendo sanciones a patronos que no se abstuvieran de tales conductas; además, porque remite a la negociación colectiva para decidir cómo regularlo.

Otros países europeos como Alemania, Italia y España también reconocen este derecho a la desconexión digital, algunos de forma más genérica que otros. Por ejemplo, España aprobó la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, y además se ha reconocido este derecho por la vía de negociación colectiva y la jurisprudencia.

A nivel nacional, a pesar de que Costa Rica también ha tenido un gran avance en el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, la regulación específica en esta materia está ausente. Esta situación es preocupante, ya que cada vez más, tanto en el sector público como privado, aumenta

28 Arangüez Valenzuela, Lucía. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnostres, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Dialnet.

29 Arangüez. El impacto, 105..

30 Arangüez. El impacto, 113.

31 Naranjo Colorado, Luz Dary. (Julio-diciembre de 2017). “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”. *Saber, Ciencia y Libertad*. EBSCOhost Academic Search Complete.

la implementación de figuras como el teletrabajo y otras modalidades que requieren ser reguladas en su aplicación y ejecución.

IV.A. Naturaleza jurídica del derecho a desconectarse

En cuanto a la naturaleza del derecho a la desconexión digital, la doctrina ha discutido si, efectivamente, este es un derecho nuevo a favor de la persona trabajadora y una obligación a cargo de quien le emplea o si, por el contrario, existe ya en los ordenamientos nacionales.

Hay quienes han calificado la desconexión digital “no como un derecho nuevo, sino como una garantía de efectividad de un derecho social fundamental clásico, el derecho al descanso”³² que se contempla en la mayoría de los ordenamientos jurídicos modernos y que encuentra su base desde 1970 en el Convenio número 132 de la OIT.

IV.B. Ausencia de regulación específica

La delimitación entre el tiempo de laborar y el de no laborar, el lugar físico como centro de operaciones y los puestos *in situ* son elementos esenciales de la prestación laboral que están diluyéndose en torno a esta nueva realidad donde impera la conectividad permanente y que afecta el ámbito personal o familiar de las personas trabajadoras (Molina, 2018, 251-83).

Se observa cómo los teléfonos inteligentes, las tabletas, los iPads, las redes sociales, los correos electrónicos y la utilización de cualquier otro dispositivo digital con el cual se mantiene una conectividad trascienden de los lugares donde se desarrolla una actividad laboral, propiciando la flexibilidad de la jornada de trabajo.

Por la incidencia de la interconectividad digital permanente y su impacto en la prestación de los servicios laborales que está causando la transformación de los entornos y las formas de ejecutar las faenas, la disponibilidad constante, incluso fuera del horario de la jornada, además otros factores que se derivan de este fenómeno son insumos que justifican la necesaria regulación de los derechos laborales vinculados a la salud, la seguridad, el acoso y el debido descanso.

V. Observaciones

Así como las relaciones humanas son dinámicas o evolucionan, lo mismo sucede con las relaciones laborales. Por lo tanto, debe modificarse constantemente la normativa laboral que la tutela. En un inicio, se ve cómo el trabajo no siempre fue considerado como una relación contractual entre personas con igualdad de derechos y obligaciones; es decir, cuando cada una de las partes contraen unas obligaciones, conservando siempre su inherente dignidad.

Por el contrario, esta relación laboral con sus tres componentes elementales: salario, prestación personal del servicio y poder de control del patrono ahora se ve inmiscuida dentro de los avances tecnológicos que les permiten a los patronos acercar el lugar de trabajo hacia la persona trabajadora y evitar así que esta deba desplazarse hasta lo que comúnmente se denomina como centro o puesto de trabajo, cuya desmaterialización da como resultado el teletrabajo.

Ahora bien, en ese contexto, es menester establecer cómo se desarrolla esa nueva modalidad de trabajo y cómo influye la conectividad en la persona trabajadora. A partir del presente estudio, se puede ver que la conectividad permanente en la

32 Naranjo. Vicisitudes, 54.

relación laboral es contraproducente, pues genera serios problemas de salud físicos, emocionales, sociales e intelectuales.

Esta nueva forma de trabajo es una buena alternativa para quienes laboran, empero, deben cumplir con ciertos requisitos, tales como tener una buena conexión a internet, contar con equipo adecuado para cumplir con sus labores; aunque en algunos casos, la empresa contratante puede facilitar las herramientas necesarias en esta materia.

Aun con todos los beneficios que conlleva el teletrabajo o la desmaterialización del trabajo, no deja de afectar la salud ocupacional, debido a los abusos por parte de jefaturas y sus pares, porque aunque la persona trabajadora haya terminado su horario laboral, les envían consultas, correos electrónicos, mensajes de texto y más, generándole grandes cargas de estrés, por lo que le produce el padecimiento de diferentes enfermedades. Por eso es importante tener bien regulados el teletrabajo y cualquier modalidad de desmaterialización del trabajo.

VI. Conclusiones

Acercas del estudio sobre el derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital, se determinó que el empleo de dispositivos tecnológicos en la relación laboral ha aumentado, permitiendo una comunicación continua.

Es evidente que se desempeñan tareas fuera del límite de la jornada laboral sin que se remuneren horas extra. A su vez, se están violentando el espacio individual de descanso, así como la vida personal y familiar, lo que conllevaría a riesgos físicos y psicosociales como el tecnoestrés y la fatiga informática, entre otros. Afortunadamente, es esencial señalar que el Proyecto de Ley fue aprobado y Costa Rica cuenta con la regulación

específica para su aplicación y ejecución. Este proceso se concretó durante la elaboración de este estudio.

VII. Fuentes consultadas

ALEGSA.com.ar. Accedido el 29 de septiembre de 2019. <https://bit.ly/3fs6mGa>.

ALRCR. (2019). Expediente n.º 19355: Ley para Regular el Teletrabajo. Masterlex. <https://bit.ly/37hUhyz> (Accedido el 28 septiembre de 2019).

Aragüez Valenzuela, Lucía. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés. e-Revista Internacional de la Protección Social, Dialnet.

Bolaños Céspedes, Fernando. (2008). Código de Trabajo. San José, Costa Rica: Juricentro.

Briones Briones, Eric. (2013). Reflexiones en torno al derecho laboral. San José, Costa Rica: ISOLMA.

Cascante Castillo, German. (2013). Teorías generales del derecho del trabajo. San José, Costa Rica: IJSA.

Castells, Manuel. (2013). El impacto de internet en la sociedad: una perspectiva global. En *C@mbio: 19 ensayos clave sobre cómo internet está cambiando nuestras vidas*. OpenMind BBVA, <https://bit.ly/3joA7ZD>.

Córdoba Ortega, Jorge, Jorge Córdoba Umanzor y Andrés González Porras. (2011). Constitución Política de la República de Costa Rica. San José, Costa Rica: Educatex.

Cinfasalud. ¿Te sientes sobrepasado por el uso de las nuevas tecnologías en tu puesto de trabajo? Tecnoestrés laboral. Accedido el 25 febrero, 2019. <https://bit.ly/3rPIKkO>.

De las Heras García, María Aránzazu. (2016). El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas. Madrid, España: CEF.

Fernández Sánchez, Leodegario. (2013). Derecho individual del trabajo. Madrid: UNED, e-Libro.

Mañé Vernia, Sonia. (11 de abril de 2016). Controvertidas formas de mejorar la productividad laboral – #DebateIEBS. IEBS (blog). <https://bit.ly/3A4VA0g>.

Molina Navarrete, Cristóbal. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “Desconexión digital”, garantía del derecho de descanso. Temas Laborales. EBSCOhost Academic Search Complete.

Naranjo Colorado, Luz Dary. (Julio-diciembre de 2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. Saber, Ciencia y Libertad, EBSCOhost Academic Search Complete.

Pérez Campos, Ana Isabel. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? Anuario Jurídico y Económico Escurialense. EBSCOhost Academic Search Complete.

Presidencia de la República de Costa Rica. Teletrabajo es ley de la República: Gobierno del Bicentenario; 18 setiembre 2019. Accedido el 28 setiembre de 2019. <https://bit.ly/3jpCDyN>.

Real Academia Española. Accedido el 29 de setiembre de 2019. <https://bit.ly/3xnTB5w>.

Real Academia Española. Accedido el 29 de setiembre de 2019. <https://bit.ly/3jjffD1>.