



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Desconexión digital: derecho de los trabajadores y responsabilidad de los patrones, en la competitividad POS-COVID-19

Ma. De los Ángeles Briseño-Santacruz¹

Werner Horacio Varela-Castro*

María Olivia Castro-Solano²

Resumen

Es incierto, cuándo terminará el proceso pandémico, y si las empresas dejaran permanentemente el teletrabajo y evitaran con ello el hostigamiento laboral y la violación del derecho a la desconexión digital laboral promulgado en abril del 2021. Los objetivos de esta investigación es determinar que variables y factores se obtienen como beneficio o ventaja de la observancia de la ley, y si esta influirá en la competitividad laboral y educativa. Inicialmente se revisó la literatura existente, y se aplicó un instrumento de elaboración propia a 73 sujetos de muestra. Encontrándose; la necesidad de reconocimiento y concientización de las organizaciones a respetar la obligación de la Desconexión Digital para generar independencia laboral y académica de los trabajadores, profesores y estudiantes con el fin de aprovechar el tiempo libre de estas personas en mejorar sus relaciones sociales y reforzar sus conocimientos para perfeccionar su trabajo e incrementar la competitividad laboral y educativa

Palabras Clave: Derecho a Desconexión Digital, tiempo libre, teletrabajo, COVID-19

Abstract

It is uncertain, when the pandemic process will end, and if companies will permanently stop teleworking and thereby avoid workplace harassment and violation of the right to digital disconnection from work promulgated in April 2021. The objectives of this research is to determine which variables and Factors are obtained as a benefit or advantage of the observance of the law, and whether it will influence labor and educational competitiveness. Initially, the existing literature was reviewed, and a self-made instrument was applied to 73 sample subjects. Meeting; the need for recognition and awareness of organizations to respect the obligation of Digital Disconnection to generate work and academic independence of workers, teachers and students in order to take advantage of the free time of these people to improve their social relationships and strengthen their knowledge to perfect their work and increase job and educational competitiveness.

Keywords: Right to Digital Disconnection, free time, telework, COVID-19

¹* Universidad Autónoma de Coahuila

² Universidad Veracruzana

Introducción

La desconexión digital en el ambiente laboral y educativo, entendida como “el derecho de un trabajador a poder desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo, como correos y mensajes electrónicos, llamadas u otras modalidades de comunicación, durante horas no laborales” (HolmesHR, 2021) ya que mientras el ocio es el tiempo libre que se dedica a actividades que no son el trabajo, ni las actividades domésticas (o educativas) esenciales, un tiempo recreativo y motivador. El descanso es la interrupción del trabajo para reposar. Ambos son fundamentales para la salud física y mental de las personas (DHpedia, 2019). Estos temas son de suma relevancia y fueron tratados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde principios del siglo XX, a partir de su fundación y posteriormente en 1948 en un decreto se integró el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconoce el descanso, el tiempo libre y las vacaciones periódicas pagadas como derechos humanos (DHpedia, 2019).

Frente a la importancia y a los desafíos que representa el uso de las herramientas digitales en las relaciones de trabajo, la ley francesa en 2016, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales introduce un derecho a la desconexión para los trabajadores (Cialti, 2017). Más recientemente en México, la pandemia generada por la Covid-19 aceleró la necesidad de legislar sobre las nuevas formas del trabajo a distancia y en el mes de abril del 2021, por unanimidad, el Senado aprobó la adición del artículo 68 bis a la Ley Federal del Trabajo para establecer el derecho de las y los trabajadores a la desconexión digital, y así asegurar el respeto de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar, fuera de la jornada laboral y privilegiar la conciliación del trabajo con la vida personal. Al respaldar el derecho de la clase trabajadora para desconectarse y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo, como correos y mensajes electrónicos, llamadas u otras modalidades de comunicación, durante horas no laborales. (Senado de la república, 2021).

Es por ello que éste trabajo de investigación tiene en primera instancia el propósito de señalar la necesidad de una regulación laboral manifestada en la ley federal del trabajo y así mismo analizar la propuesta de la Ley de desconexión como mecanismo para evitar el abuso laboral, que se ha evidenciado en pro de un desempeño y productividad eficaz y eficiente de los colaboradores y empresas. La intención en segunda instancia del presente trabajo es determinar cómo la falta de respeto en las diferentes organizaciones sobre ¿Cómo el derecho a la desconexión digital influye en la competitividad laboral y educativa? de esta manera se conocerán entre otras interrogantes ¿Cómo los factores que motivan la desconexión digital personal influyen en el equilibrio emocional, la productividad, la salud física y mental, la fatiga informática, tanto en el ámbito laboral como en el

educativo? Este conocimiento es útil para evaluar las diferencias entre las actividades realizadas antes de la pandemia y las actividades post-COVID-19 y se tengan contribuciones al desarrollar un mejor trabajo en la nueva realidad laboral y educativa que nos toca vivir. Todo ello se estructura en esta investigación en la revisión de la literatura buscando la más reciente para conservar el estado del arte. En seguida se describe la metodología a utilizar. Se realiza el análisis estadístico de la información obtenida, generando el apartado de resultados y por último el planteamiento de las conclusiones respectivas.

Revisión de la literatura

Contexto

La tecnología y su evolución constante han permitido lograr una amplia accesibilidad y conectividad en todos los ámbitos y contextos, especialmente con respecto a las necesidades de comunicación entre colaboradores de los centros de trabajo.

Para el mundo de hoy, globalizado y digital, sin lugar a duda la conectividad es un elemento indispensable para los negocios, y la educación, pues desde el aspecto comercial juega un papel esencial, y como capacidad de una empresa para atender a los clientes, satisfacer sus necesidades y requerimientos y así mismo darles seguimiento, asesoría y apoyo post venta, y sin importar el tamaño de ésta, tanto los proveedores como los clientes se pueden comunicar en tiempo real, sin complicación por las; pues es un hecho de que en la actualidad, más de la mitad de las personas en el mundo están conectadas a internet. Sin lugar a duda la emergencia sanitaria, situada como pandemia a causa del COVID-19, ha impulsado la evidente necesidad de tener una eficiente conectividad digital y se ha probado la efectividad de ello, pues ha sido justamente esto lo que ha permitido que muchas empresas, e instituciones no frenen sus actividades y continúen los procesos productivos, educativos, sociales, de entretenimiento, culturales, de información etc., adaptando y ajustando o modificando las versiones anteriores, siendo el propósito continuar a pesar de la pandemia, especialmente para evitar el desplome total de la economía en todos los ámbitos.

Aunque no todo puede situarse como “miel sobre hojuelas”, pues como en cada proceso que logra eliminar una barrera de desarrollo, ésta genera otras situaciones y conflictos, siendo justamente el exceso de conexión que ha impactado la estabilidad de muchos colaboradores en las empresas; ya que, si bien es cierto, en México como en muchos países, existe una regulación normativa laboral, que contempla las jornadas laborales, que por contrato está sujeto el empleado o colaborador a cumplir por un monto de pago o salario. Para éste caso en el capítulo V Salario, de la ley Federal del Trabajo de México, es posible encontrar los siguientes artículos:

- **Artículo 82.-** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- **Artículo 83.-** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

- **Artículo 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será ta, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Que como se puede observar es clara al referirse a la jornada diaria máxima legal de 8 horas y el respeto a los derechos laborales del trabajador, que de alguna manera contraviene la “jornada laboral” que hoy en día se lleva a cabo en casa. La pandemia ha venido a dar dos visiones del llamado Teletrabajo, o Home office, éste ajuste para el desarrollo de las actividades de los colaboradores de las empresas en las oficinas, para no frenar las actividades empresariales, especialmente las de tipo administrativas, trasladó los ambientes de trabajo u oficina a los hogares o espacios particulares de cada uno de los empleados, quienes haciendo uso la mayoría de sus propios recursos e infraestructura (internet, telefonía celular, equipo de cómputo etc.), dieron posibilidad al desempeño de las responsabilidades de su puesto. Sin embargo, el tiempo de trabajo se amplió, pues la visión para muchos empleadores era que el trabajador estaba en “su casa”, donde al mismo tiempo le era posible atender las necesidades que se suscitaban en la misma, y por otra parte el colaborador, fuera por responsabilidad personal o por no sentirse en su espacio de trabajo donde debe cumplir una jornada específica de 8 horas, debería estar atento a cualquier llamado y necesidad de la empresa o sus jefes; siendo el instrumento más inmediato de comunicación el teléfono celular y la conexión a redes sociales, resultando para muchos estresante,

agobiante, y agotador: cabe resaltar que si bien muchas empresas desde antes de la pandemia, abusaban al utilizar los mecanismos de comunicación con sus empleados fuera de jornadas laborales, esto se recrudeció aún más con el llamado “Home Office”.

La exigencia de los jefes para tener disponibilidad permanente en los grupos de Whatsapp “del trabajo”, el envío de mails durante la madrugada “porque a esa hora se les ocurrió y para no olvidarlo lo mandan”, las llamadas en el horario del desayuno, comida o cena ocurren a diario y se toleran ante el miedo de los trabajadores a ser despedidos como los 12.5 millones que han resultado víctimas colaterales del COVID-19, según el último reporte del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). La Asociación Mexicana de Internet en colaboración con la compañía de reclutamiento OCC Mundial, realizaron durante mayo una encuesta sobre el trabajo desde casa en medio de la pandemia y el 85 por ciento dijo sentirse bien con el teletrabajo, pero a su vez, el 70 por ciento de los participantes reveló que trabaja más que antes cuando acudía a la oficina. Dicha carga ha impactado en la salud mental de los empleados, que aunada al encierro, elevó las crisis de ansiedad, insomnio y estrés, sin la posibilidad de palearlo con ejercicio o relajándose al aire libre. (Contreras, 2020)

Cierto es, que cuando se dio inicio a la opción del desarrollo del trabajo en casa, “home office” o “teletrabajo”, hubo muchos errores debido a la adaptación, la coordinación para lograr un desempeño y comunicación a distancia, sin embargo, conforme las experiencias negativas han sido superadas la eficiencia es mayor, pero al estar en casa, se excede el tiempo de atención al trabajo por cualquier de las vías de comunicación e interacción. En una entrevista realizada por Contreras (2020) al contador Meneses colaborador de cierta empresa en México, señaló lo siguiente:

“... persiste el mito en torno a que el home office significa trabajar solo la mitad del tiempo y el resto descansar, ver televisión, y salir a pasear; la realidad ahora es que nadie quiere perder su trabajo porque la situación está muy mal, estamos dispuestos a trabajar el tiempo necesario para que no nos pongan en la lista de liquidados, pero al final, es muy abusivo por parte de ellos, no es justo porque pagan igual o menos, ya ven eso de los convenios de descuentos”

Para otros el impacto del “home office” ha sido positivo, tanto para las empresas como para el empleado, ya que trabajar desde casa les ha permitido estar en un ambiente más confortable y grato, reducir tiempo y gastos que se encuentran implicados como viáticos al trasladarse todos los días a sus centros de trabajo y retornar a casa, el poder cocinar y realizar sus propios alimentos etc., lo que para muchos se ha convertido en una mejoría en su calidad de vida; y para las empresas los costos y gastos de operación se han reducido. La visión del desarrollo a futuro de la alternativa laboral “Home Office”, no resultó una idea tan moderna o poco experimentada, pues en varios países europeos tal práctica ya era llevada a cabo antes de la pandemia, con acciones presenciales intermitentes

programadas del tipo coworking , sin embargo no se situaba como posibilidad inmediata, sino que se pretendía una transición de entre 15 a 20 años, pues aún eran pocas las evidencias de las ventajas y desventajas tanto para las empresas como para los colaboradores, éste tipo de desempeño y ambientes laborales virtuales, de acuerdo con algunos comentarios emitidos por la directora ejecutiva de Skills Agility Lab Leticia Gasca (citado en Contreras, 2020).

Aunque la emergencia sanitaria y las necesidades desprendidas de ello, hizo que el tiempo de evolución del “home office” o del trabajo en casa se acortara, tomando a las empresas mexicanas y sus colaboradores por sorpresa, y así mismo hasta la propia ley Federal del trabajo, que hasta hoy no contempla regulaciones de operación al respecto.

Desarrollo

El derecho a la desconexión digital.

El estar conectado en muchos de los casos se ha vuelto no solo una necesidad, sino hasta ha provocado ciertas enfermedades y trastornos, deterioro en las relaciones familiares y laborales; la conectividad tiene su beneficio al “optimizar el control sobre nuestra relación con el entorno digital, sacando el mejor partido del uso de ese entorno como facilitador del acceso al conocimiento y la comunicación”. (Serrano-Puche, 2014). Es por ello y a partir de éste contacto masivo, a través de todo tipo de dispositivos, para la comunicación, sea por necesidad laboral, educativa o social, ha llevado a muchas personas a evaluar el concepto y la acción de lo que significa la conectividad o estar “conectado”, en la consideración de que dichas definiciones no solo hacen referencia al tipo de servicio de internet o de banda ancha inalámbrica que cada usuario posea, sino que va más allá de ello, es decir que tanto las personas logran desconectarse de la comunicación tecnológica, para conectarse con la comunicación humana. Por lo que es importante llevar a cabo la concientización de los colaboradores respecto del impacto negativo para su salud que provoca la hiperconectividad no solo la laboral, sino también personal. Ciertamente es que la situación laboral surgida y transformada a partir de la emergencia sanitaria, ha hecho de la conectividad una gran necesidad, dependencia, instrumento y herramienta, pero ante esto, la desconexión digital se ha convertido tanto en una necesidad como en un derecho particularmente en el sentido de establecer límites entre el trabajo realizado desde casa, con lo correspondiente al disfrute de tiempo libre personal y de ocio. Por ejemplo, al ser Europa uno de los pioneros del teletrabajo, desde hace algunos años ha considerado una ley para la desconexión digital. Es importante determinar que la desconexión digital es la acción de desconectarse de los dispositivos electrónicos.

La desconexión digital ha sido considerada como un “nuevo derecho” de los trabajadores, por lo que pocos países están a la vanguardia sobre la regulación del mismo. Se ha reconocido que Francia en 2017 hizo la primera manifestación en el continente europeo, considerando éste derecho en las leyes

laborales en el Código de trabajo francés; pero “fue el GDPR europeo de 2018 que permitió que se abriera la puerta para que otros países adoptarán legislaciones a fin de proteger la privacidad y protección de datos de los trabajadores en las relaciones laborales”. (Montiel, 2020)

España en el 2018 según Pardo M. (2020), indica que éste país decidió incluir el nuevo paquete de derechos digitales dentro de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el derecho a la desconexión digital parecía configurarse como un derecho "pionero". De hecho, el artículo 88, en donde se regula, expresamente señala que:

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Lo que significa que “se preservará el derecho a la desconexión digital, en particular, en los supuestos de realización total o parcial del trabajo en el domicilio del empleado, sin embargo, aún no se logra que todas las empresas lo lleven a cabo”; y en América Latina se ha iniciado el tomar en cuenta éste derecho para convertirlo en ley de desconexión.

El derecho a la desconexión digital, dentro del ámbito laboral, implica el que la persona tenga la posibilidad de decidir no contestar ningún tipo de comunicación proveniente de la empresa o trabajo donde se desempeña (llamadas, mensajes, emails, WhatsApp) fuera del horario laboral, ni tampoco asistir a algún tipo de reunión o encuentro fuera de la jornada laboral, así como en el tiempo de permisos o vacaciones, en la desconexión laboral se debe respetar el derecho a no respuesta del empleado cuando finiquita su jornada, sin importar si este cuenta con dispositivos electrónicos relacionados al trabajo (número corporativo, equipo de la empresa, etc.). Por otra parte, la Universidad tecnológica de Perú (UTP, 2021), en datos recogidos de varias fuentes, ha determinado que hubo un aumento del 70% en el nivel de los habitantes del Perú, disparándose tales datos debido a las largas jornadas de Teletrabajo y la imposibilidad de evitar o negarse a atender requerimiento urgente de sus centros laborales y las demandas de líderes que asumen el trabajo remoto como “disponibilidad 24/7”.

Para los expertos, el miedo a perder el trabajo y la cultura de la presencialidad hace que al trabajador le cueste desconectar. “Es un tema complicado porque en muchos casos el trabajador puede verse condicionado por el sesgo de ‘sí no atiendo la llamada o no respondo el correo ahora puedo perder mi trabajo o limitar mis posibilidades de promoción profesional’, especialmente en un escenario de incertidumbre y crisis”, aunque haya diferencias entre los empleados, “no debe confundirse responsabilidad profesional con esclavitud digital”. (Fernández-Barcelona, 2021)

De ahí que el derecho a la desconexión digital ha surgido el Decretos de Urgencia N° 127-2020 y como una obligatoriedad tanto para empleadores como para empleados, en dicho país; teniendo como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del equipo humano, brindando espacios para el descanso,

con el fin de que generen balance entre su vida personal y laboral, preservando la dignidad del colaborador. Tal decreto en su Artículo 18 indica que:

Es obligación del empleador y trabajador respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por lo tanto, el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral ...el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

Por su parte en **México**, el 11 de enero de 2021 fue publicado en el DOF, la aprobación de una reforma a la Ley Federal del Trabajo donde se adiciona y regula el teletrabajo, donde la nueva regulación laboral dice, en su **Artículo 330-E** (Senado de la República, 2021):

En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;*
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;*
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;*
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;*
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;*
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;***
- VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y*
- VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.*

Por unanimidad, el Senado de la República aprobó un proyecto para establecer el derecho de las y los trabajadores a la desconexión digital, y así asegurar el respeto de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar, fuera de la jornada laboral establecida. Con 116 votos a favor el 30 de abril del 2021, el pleno respaldó el derecho de la clase trabajadora para desconectarse y abstenerse de

participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo, como correos y mensajes electrónicos, llamadas u otras modalidades de comunicación, durante horas no laborales. (Amedirh, 2021)

Varios de los pronunciamientos a favor, por parte de los representantes de los distintos partidos políticos, miembros de la cámara de senadores indicaron lo siguiente: Alejandra Reynoso Sánchez senadora por parte del PAN, señaló que la desconexión digital debe ser un derecho para todas y todos los trabajadores, porque de no hacerlo, se puede afectar la salud de las personas, con agotamiento mental, físico y emocional. Debiendo aprovechar la oportunidad que da a todos, la era digital, pero sin abusos. Manuel Añorve Baños, Senador del PRI, enfatizó que ya es el momento de que el Congreso de la Unión reconociera esta nueva realidad. “Las y los trabajadores extienden sus jornadas laborales, incluso fines de semana y vacaciones, lo que disminuye la calidad de la vida familiar, además de aumentar el estrés y la ansiedad”. Por su parte Patricia Mercado, de Movimiento Ciudadano, comentó que “la flexibilidad del teletrabajo es benéfica cuando mantiene o eleva la calidad de vida de las *personas*”, señalando que “debe haber un equilibrio entre la productividad y la salud de los trabajadores”.

En esta adición al **Artículo 68 Bis de la Ley federal del trabajo** se advierte lo siguiente:

Establece el derecho de las y los trabajadores a la desconexión digital, y así asegurar el respeto de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar, fuera de la jornada laboral establecida.

Prevé que la regulación, así como las modalidades de la desconexión digital atiendan la naturaleza de la relación laboral y privilegien la conciliación del trabajo con la vida personal: “Se sujetarán a lo especificado en la negociación colectiva o en lo acordado entre el patrón y los representantes de las y los trabajadores.”

Señala que “el patrón elabore, en coordinación con dichos representantes, una política interna dirigida a los empleados, incluidos los puestos directivos, que defina las modalidades para la desconexión”; además, de las acciones para la sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, que eviten el riesgo de fatiga u otros problemas de salud, incluyendo los mecanismos para prevenir y sancionar los actos hostiles que pudieran suscitarse cuando la o el trabajador ejerza su derecho a la desconexión digital, así como los actos que segreguen al personal o impliquen afectaciones a las prestaciones a que tengan derecho. (Foro jurídico, 2021)

Es posible señalar que el teletrabajo, trabajo en casa o home office, sin lugar a duda es una adaptación de la realidad antigua a la presente, que ha implicado un cambio de paradigmas, de acción, espacios y ambientes, y que su vigencia podría ser permanente, por lo que el derecho a la desconexión laboral es más necesario que nunca, pues no implica solo al trabajador sino a su propia familia y la sociedad en general. Considerando todo lo anterior todo parece indicar que “la mesa está servida”, sin embargo las leyes son un

importante instrumento para generar cambios y respetar los derechos, pero por sí solas no hacen milagros, pudiendo no ser suficientes para cumplir con el propósito por el cual fueron promulgadas; pues el lograr que se implemente y respete el derecho de la desconexión digital laboral, depende tanto de las políticas internas de las empresas, como del conocimiento de los trabajadores a ejercer dicho derecho, de ahí la necesidad de hacer efectivas las medidas organizacionales y operativas para su implementación y garantizar el derecho del trabajador a la desconexión, y promover el logro del desarrollo de empleados más comprometidos, saludables y motivados, haciendo más eficiente su desempeño y los resultados de productividad de las empresas.

Las medidas que empresa y empleados negocien deben encaminarse hacia un uso razonable de las herramientas tecnológicas “que evite el riesgo de fatiga informática y la obesidad digital. Serán las distintas opciones que se dispongan por las organizaciones las que indiquen si se están haciendo bien las cosas” (Fernández-Barcelona, 2021)

El derecho a la desconexión de los trabajadores

Sin duda la experiencia de la pandemia ha condicionado el realizar muchos cambios en lo tradicional de las rutinas personales y laborales, y todos han tenido que adaptarse a la “nueva normalidad”, tomando acciones para que todo continúe sin frenarse en la medida de lo posible, sin embargo, en México por lo menos, no se contaba con una preparación previa ni competencias para el desarrollo del teletrabajo o home office. La crisis económica a sometido a los empleados al temor de perder sus empleos si no se mantienen “siempre disponibles”, si bien existe una clasificación del tipo de colaboradores entre los que se encuentran los eficientes, los deficientes, los de mayor y menor desempeño, los altamente responsables y los irresponsables, la realidad es que el trabajo remoto o a distancia se convirtió en traer a cuesta el trabajo de manera constante, de ahí que surgieran conceptos como el tecno estrés, hiperconectividad, obesidad digital entre otros, los cuales están padeciendo muchos empleados, y afectando su y salud vida personal, y familiar. Es por ello necesario actuar en las empresas, para establecer mecanismos legales que aseguren y garantizar la efectividad de una regulación normativa para el trabajo a distancia y la correspondiente desconexión digital.

Problema de investigación

Aun no se tiene certeza de cuándo terminará el proceso pandémico, ni si la experiencia de las empresas les lleve a dejar permanentemente el teletrabajo; por lo que es muy importante promulgar el derecho a la desconexión digital, pero la falta de conocimiento circunscribe el problema de investigación a determinar cómo el derecho a la desconexión digital influye en la competitividad

laboral y educativa para evitar el hostigamiento laboral y la violación del derecho a la desconexión digital.

Objetivos

Objetivo general

- Conocer cómo el derecho a la desconexión digital influye en la competitividad laboral y educativa

Objetivos específicos

- Establecer cómo evitar el hostigamiento laboral y la violación del derecho a la desconexión digital.
- Determinar qué factores motivan la desconexión digital personal e influyen en los diferentes aspectos equilibrio emocional, la productividad, la salud física y mental, la fatiga informática, tanto en el ámbito laboral como en el educativo

Hipótesis de trabajo

H_T: Existe el derecho a la desconexión digital que influye en la competitividad laboral y educativa

Método de investigación

Alcances y limitaciones

El método utilizado en este proyecto fue una investigación a nivel explicativo y no experimental, ya que no se realizó una manipulación deliberada de las variables, es decir, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expusieron los sujetos de investigación, ni se construyó ninguna situación para ver sus efectos. Es transversal, porque la investigación nos dio a conocer cómo el derecho a la desconexión digital que influyo en la competitividad laboral y educativa en las organizaciones y no se llevó a cabo un estudio a través del tiempo. Es de campo debido a que las encuestas se realizaron en el hábitat o centro de trabajo de los entrevistados y no se sacaron de su ambiente para realizar la investigación.

Tamaño y descripción de la muestra

Se aplicó un instrumento de elaboración propio a de 73 sujetos, dicho instrumento se integró por 39 preguntas de intervalo con escala de Likert de 0 a 6, y 4 variables nominales que caracterizan la muestra. Este instrumento fue validado con la obtención del alfa de Cronbach donde se obtuvo un valor de 96.3% con lo cual se tiene alta confiabilidad y validez de contenido, presentando también un error de estimación de 4.1% de la media

Por otra parte, la muestra fue integrada por un numero de sujetos donde la mayor cantidad de ellos fueron del género masculino con 56.2 % y el 43.8% del género femenino, de estos entrevistados la

mayoría fueron estudiantes (35.6%), el 16.4% fueron profesores, y el 47.95% de la muestra estuvo compuesto por los trabajadores públicos y privados. Respecto a su estado civil nos dice que de estos la gran mayoría es soltero (60.3%), una gran parte es casado y solo el 9.6% se encuentra en unión libre u otro estado civil y por último el 35.6% de los entrevistados cuenta con 16 a 25 años, el 27.4% se encuentra en el rango de entre 26 y 35 años, el 26.0 entre 36 a 45 y el resto cuenta con más de 46 años de edad.

Resultados

Análisis de datos univariados

Tabla 1. Distribución de Frecuencia por Género

Género	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Histograma
1 Femenino	32	32	43.84	43.84	
2 Masculino	41	73	56.16	100	

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 1, distribución de frecuencia por género, la mayor cantidad de los encuestados correspondió al género masculino con 56.2 % mientras el resto correspondió al 43.8% del género femenino.

Tabla 2. Distribución de Frecuencia por Actividad Laboral

Actividad_Laboral_41	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Histograma
1 Trabajo privado	18	18	24.66	24.66	
2 Empleado publico	17	35	23.29	47.95	
3 Profesor	12	47	16.44	64.38	
4 Estudiante	26	73	35.62	100	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 muestra que de los entrevistados la mayoría fueron estudiantes (35.6%), el 16.4% fueron profesores, y el 47.95% de la muestra estuvo compuesto por los trabajadores públicos y privados

Tabla 3. Distribución de Frecuencia por Estado Civil

Estado_Civil42	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Histograma
1 Soltero	44	44	60.27	60.27	
2 Casado	22	66	30.14	90.41	
3 Unión Libre	6	72	8.22	98.63	
4 Otros	1	73	1.37	100	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3, que refiere al estado civil de los entrevistados nos dice que de estos la gran mayoría es soltero (60.3%), una gran parte es casado y solo el 9.6% se encuentra en unión libre u otro estado civil.

Tabla 4. Distribución de Frecuencia por Edad

EDAD_43	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Histograma
Entre 16 a 25	26	26	35.62	35.62	
Entre 26 a 35	20	46	27.4	63.01	
Entre 36 a 45	19	65	26.03	89.04	
Entre 46 a más	8	73	10.96	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se observa que la distribución de frecuencia por edad el 35.6% de los entrevistados cuenta con 16 a 25 años, el 27.4% se encuentra en el rango de entre 26 y 35 años, el 26.0 entre 36 a 45 y el resto cuenta con más de 46 años de edad.

Tabla 5. Distribución de Frecuencia por nivel de más común de explicación: Comunalidades

Variable	Código Variable	Inicial	Explicación
Facilitar el desarrollo de tareas académicas ³¹	(DesTareas31)	.925	86%
Incrementar actividades de aprendizaje ³²	(actiAprend32)	.935	83%
mejorar las relaciones familiares ³	(RelaFAM3)	.890	83%
Aprender valores educativos ³⁵	(AprValores35)	.855	81%
Mejorar las actitudes en casa ⁸	(actituCasa8)	.889	81%
Ejercer un derecho legítimo ²	(Ejderech2)	.847	80%
Concientizar la necesidad de realizar desconexión digital ¹	(ConcieDD1)	.874	79%
Incrementar las habilidades (laborales y educativas) ³⁹	(habilidad39)	.877	79%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 5, las variables que muestran de manera más común una mayor explicación sobre los beneficios o ventajas de concientizar la necesidad de realizar la desconexión digital (ConcieDD1, 79%), a través de ejercer un derecho legítimo (Ejderech2, 80%) ya establecido en la ley federal del trabajo lo que permitirá al trabajador, profesor o estudiantes facilitar el desarrollo de tareas académicas (DesTareas31, 86%), así como incrementar actividades de aprendizaje (actiAprend32, 83%) con acentuación de valores educativos (AprValores35, 81%) y las habilidades tanto laborales como educativas (habilidad39, 79%), con lo cual se busca mejorar las relaciones familiares (RelaFAM3, 83%) y las actitudes en casa (actituCasa8, 81%).

Análisis factorial Multivariante

Para determinar si el estudio contenía variables validas se realizaron tres pruebas iniciales: Determinante de la matriz de correlaciones, KMO y Esfericidad de Bartlett. En la prueba se muestra que la validez del estudio (Tabla 6) se fundamenta en el coeficiente del determinante de la matriz de correlaciones con valor casi cero (3.044E-019), donde se observa una correlación en un nivel regular de adecuación muestral de las variables en 84.0% inicial en KMO.

Tabla 6. Pruebas KMO, Prueba de Bartlett y Determinante

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.840
	Chi-cuadrado aproximado	2479.987
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	741
	Sig.	.000
Matriz de correlaciones	Determinante	3.044E-019

Fuente: Elaboración propia

Además, la Chi cuadrada (2479.9) se encuentra en un nivel aceptable por lo cual al correlacionar las variables se obtuvieron datos significativos a través de los cuales se aprobó la hipótesis inicial, el factor mínimo de validez en la prueba de esfericidad de Bartlett es de 741 cuya significancia se aproxima a 0.000 lo cual indica que es significativa al 95% de confianza ($\alpha < 0.05$).

Tabla 7. Varianza Total Explicada

Factores	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	17.232	44.185	44.185	16.934	43.421	43.421	6.576	16.861	16.861
2	3.007	7.710	51.895	2.721	6.976	50.397	4.362	11.185	28.047
3	2.110	5.410	57.305	1.822	4.672	55.069	4.160	10.666	38.713
4	1.769	4.536	61.841	1.434	3.676	58.745	3.417	8.762	47.475
5	1.447	3.709	65.550	1.116	2.861	61.606	2.968	7.611	55.086
6	1.391	3.565	69.115	1.042	2.673	64.279	2.030	5.205	60.292
7	1.203	3.085	72.200	.857	2.197	66.476	1.791	4.593	64.884
8	1.088	2.791	74.991	.745	1.911	68.387	1.366	3.502	68.387

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7, se muestra la varianza explicada total de 68.39% en donde las variables se reducen a comunales y se determina el nivel máximo de explicación de la encuesta para la investigación; un nivel mínimo aceptable es de 50%. El resto se explica con la teoría contenida en la literatura y

con ello se complementa el modelo para la aplicación de la desconexión digital en las empresas y ver el impacto que éste ha tenido entre otros en la productividad y competitividad de las mismas.

Tabla 8. Re-Test Exploratorio de Confiabilidad de los Factores Unitarios

FACTORES	VARIABLES		ALFA DE CRONBACH
FACTOR 1 Habilidades Laborales y Educativas	habild39	tecnoEA36	0.9405
	AprValores35	estCenEsc25	
	gustoTrab38	DesTareas31	
	salario26	actiAprend32	
	equipInf37		
FACTOR 2 Independencia Laboral	Ejderech2	depLabor22	0.86545
	ConcieDD1	Recobli11	
FACTOR 3 Actitudes con Equilibrio Psicológico	actituCasa8	actitPers13	0.896551
	equilibPsi16	FacilSEA9	
	planProd19		
FACTOR 4 aprovechar el tiempo libre	Conocimie28	relaSoc27	0.820350
	tiempLib14	PerfTrab29	
FACTOR 5 Descanso laboral y educativo	DescJorE10	DeLabor4	0.815306
	AliviarTE6		
FACTOR 6 Salud Personal y Familiar	RelaFAM3	saluFisi21	0.849586

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 8 , para efectos de significancia de los factores a estudiar se realizó un Re-Test de los factores bajo estudio tomando en cuenta un valor mínimo de 0.8 para efectos de explorar la significancia de los factores individuales. Fundamentado en la tradición: el valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; entre estos autores Nunnally (1995): establece inclusive que en las primeras fases de la investigación un valor de fiabilidad de 0.6 o 0.5 puede ser suficiente.

En base a lo anterior se describen en las partes subsecuentes los seis (6) factores significativos en términos de confiabilidad y validez individual, como se observa en al Tabla 7, que refiere al Re-Test del alfa de Cronbach, los factores: 1 Habilidades Laborales y Educativas (0.9405), 2 Minimizar la Dependencia Laboral (0.86545), 3 Actitudes con Equilibrio Psicológico (0.896551), 4 aprovechar el tiempo libre (0.820350), 5 Descanso laboral y educativo (0.815306), 6 Salud Personal y Familiar (0.849586), todos con alfa de Cronbach mayor a 0.8 exploratorio con Eigenvalues mayor a uno.

Tabla 9. Habilidades Laborales y Educativas

FACTOR 1	CF	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Desv. típ.	Z	CV	Asime	Curto	OmK2
habilidad39	.811	73	0	6	5.10	6	6	1.30	3.91	0.26	-1.85	6.62	0.00
AprValores35	.778	73	0	6	5.01	6	6	1.53	3.27	0.31	-1.80	5.77	0.00
gustoTrab38	.765	73	0	6	4.99	6	6	1.43	3.49	0.29	-1.76	5.94	0.00
salario26	.717	73	0	6	5.07	6	6	1.51	3.35	0.30	-1.86	6.14	0.00
equipInf37	.711	73	0	6	4.85	5	6	1.44	3.37	0.30	-1.25	4.14	0.00
tecnoEA36	.688	73	0	6	5.22	6	6	1.43	3.66	0.27	-1.98	6.45	0.00
estCenEsc25	.592	73	0	6	5.07	6	6	1.32	3.85	0.26	-1.64	5.59	0.00
DesTareas31	.579	73	0	6	4.92	5	6	1.39	3.53	0.28	-1.35	4.23	0.00
actiAprend32	.572	73	0	6	4.86	5	6	1.44	3.38	0.30	-1.37	4.32	0.00

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 9, que refiere el incremento de habilidades laborales y educativas muestra que los entrevistados están muchas veces de acuerdo en que la desconexión digital les permitirá mejorar el gusto por el trabajo (gustoTrab38, Me = 4.99) lo que redundará casi siempre en un incremento de sus habilidades laborales y educativas (habilidad39, Me = 5.10) lo que mejora su salario (salario26, Me = 5.07), también encontramos que los sujetos manifestaron que casi siempre el evitar la conexión permanente es un Apoyo para realizar estudios en centros escolares (estCenEsc25, Me = 5.07), donde muchas veces conlleva a Incrementar actividades de aprendizaje32 (actiAprend32, Me = 4.86) mediante el uso de Mejores tecnologías de enseñanza- aprendizaje36 (tecnoEA36, Me = 5.22) lo que facilita el desarrollo de tareas académicas (DesTareas31, Me = 4.92) y la asimilación de valores educativos (AprValores35, Me = 5.01), estos dos aspectos lo laboral y lo educativo desarrollan la Integración de un gran equipo informático37 (equipInf37, Me = 4.85)

Tabla 10. Independencia Laboral

FACTOR 2	CF	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Desv. típ.	Z	CV	Asime	Curto	OmK2
Ejderech2	.805	73	0	6	4.53	5	6	1.73	2.62	0.38	-0.87	2.68	0.01
ConcieDD1	.773	73	0	6	4.22	5	6	1.83	2.31	0.43	-0.74	2.55	0.03
depLabor22	.604	73	0	6	5.12	6	6	1.22	4.19	0.24	-1.70	6.28	0.00
Recobli11	.578	73	0	6	4.15	5	6	1.99	2.08	0.48	-0.75	2.31	0.01

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 10, independencia laboral, los sujetos encuestados en muchas veces están de acuerdo en entre otras ventajas y beneficios, el concientizar y reconocer la necesidad de realizar la desconexión digital1 (ConcieDD1, Me = 4.22), por parte de las organizaciones la obligación (Recobli11, Me = 4.15) del patrón y un derecho legítimo a ejercer (Ejderech2, Me =

4.53), por parte de los trabajadores, profesores y estudiantes que impacta casi siempre en minimizar la dependencia laboral (depLabor22, Me = 5.12)

Tabla 11. Actitudes con Equilibrio Psicológico

FACTOR 3	CF	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Desv. típ.	Z	CV	Asime	Curto	OmK2
actituCasa8	.770	73	0	7	5.38	6	6	1.17	4.59	0.22	-2.18	8.45	0.00
equilibPsi16	.605	73	0	7	5.36	6	6	1.25	4.28	0.23	-2.07	7.26	0.00
planProd19	.587	73	0	6	4.89	5	6	1.22	4.01	0.25	-1.27	4.91	0.00
actitPers13	.577	73	0	6	5.16	6	6	1.31	3.93	0.25	-1.64	5.32	0.00
FacilSEA9	.553	73	0	6	5.11	6	6	1.40	3.65	0.27	-1.60	4.95	0.00

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 11, actitudes con equilibrio psicológico nos dice que los sujetos interrogados muchas veces están de acuerdo en establecer un plan operativo productivo (planProd19, Me = 4.89) que casi siempre facilite el sistema de enseñanza-aprendizaje (FacilSEA9, Me = 5.11) y mantenga el equilibrio psicológico (equilibPsi16, Me = 5.36) para desarrollar mejores actitudes personales13 (actitPers13, Me = 5.16) y en casa8 (actituCasa8, Me = 5.38)

Tabla 12. Aprovechar el Tiempo Libre

FACTOR 4	CF	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Desv. típ.	Z	CV	Asime	Curto	OmK2
Conocimie28	.668	73	0	6	5.19	6	6	1.28	4.07	0.25	-1.82	6.18	0.00
tiempLib14	.597	73	2	6	5.40	6	6	0.97	5.58	0.18	-1.60	4.79	0.00
relaSoc27	.571	73	0	6	5.00	6	6	1.49	3.35	0.30	-1.65	5.21	0.00
PerfTrab29	.569	73	0	6	5.11	6	6	1.37	3.73	0.27	-1.90	6.68	0.00

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 12, el Factor 4 aprovechar el tiempo libre, presta atención a lo mencionado por todos los estudiantes, profesores y trabajadores interrogados, quienes manifiestan estar casi siempre de acuerdo en que la desconexión digital laboral les permite aprovechar su tiempo libre (tiempLib14, Me = 5.40) en mejorar sus relaciones sociales (relaSoc27, Me = 5.00 y reforzar sus conocimientos (Conocimie28, Me = 5.19) para perfeccionar su trabajo (PerfTrab29, Me = 5.11)

Tabla 13. Descanso Laboral y Educativo

FACTOR 5	CF	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Desv. típ.	Z	CV	Asime	Curto	OmK2
DescJorE10	.741	73	0	6	4.55	5	6	1.62	2.81	0.36	-0.89	3.07	0.01
AliviarTE6	.685	73	2	6	4.62	5	6	1.30	3.56	0.28	-0.41	1.89	0.00
DeLabor4	.643	73	0	6	4.63	5	6	1.65	2.81	0.36	-0.99	3.12	0.00

Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en la Tabla 12 del factor 5 descanso laboral y educativo, los entrevistados manifestaron estar muchas veces de acuerdo en que la desconexión digital permite descansar de la jornada educativa (DescJorE10, Me = 4.55), y laboral (DeLabor4, Me = 4.63) así como aliviar el trabajo educativo (AliviarTE6, Me = 4.62)

Tabla 14. Salud Personal y Familiar

FACTOR 6	CF	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Desv. típ.	Z	CV	Asime	Curto	OmK2
RelaFAM3	.654	73	2	6	5.32	6	6	0.93	5.71	0.18	-1.54	4.77	0.00
saluFisi21	.550	73	0	6	5.29	6	6	1.37	3.86	0.26	-2.33	8.28	0.00

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, el factor 6; Salud Personal y Familiar muestra que la desconexión digital en opinión de los entrevistados casi siempre se mejoran las relaciones familiares (RelaFAM3, Me= 5.32) y la salud física (saluFisi21, Me= 5.29) de los trabajadores, profesores y estudiantes

Conclusiones.

El resultado de la investigación dio varias conclusiones además de las dos que en esencia responden a los objetivos general y específicos planteados:

- Se requiere tomar los acuerdos y las medidas necesarias para el uso razonable y asertivo de los medios tecnológicos de comunicación, que evite el hostigamiento laboral y la violación del derecho a la desconexión digital.
- Las variables que muestran de manera más común y en general una mayor explicación sobre los beneficios o ventajas de comportamientos individuales que influyen en la ejecución individual del derecho a la desconexión digital son aquellas que implica concientizar la necesidad de realizar y/o ejercer este derecho legítimo ya establecido en la ley federal del trabajo que le permitirá al trabajador, profesor o estudiantes facilitar el desarrollo de tareas académicas, así como incrementar actividades de aprendizaje con acentuación de valores educativos y las habilidades tanto laborales como educativas, con lo cual se alcanzaran mejores relaciones y actitudes familiares.

- La combinación que representa el incremento de habilidades laborales y educativas al evitar la conexión digital permanente le permite a la empresa mejorar salarios e integrar grandes equipos de trabajo con habilidades informáticas.
- El principal beneficio y/o ventaja del reconocimiento y concientización de las organizaciones, es el respeto a la obligación de la desconexión digital que impactara en la independencia laboral y académica de los trabajadores, profesores y estudiantes
- Las buenas actitudes personales y manifestadas en casa, tienen su origen en un sistema de enseñanza aprendizaje que es planeado operativamente para mantener el equilibrio psicológico de los trabajadores, profesores y estudiantes
- La desconexión digital laboral les permite aprovechar su tiempo libre en mejorar sus relaciones sociales y reforzar sus conocimientos para perfeccionar su trabajo e incrementar la productividad y la competitividad
- La desconexión digital permite descansar de la jornada educativa y laboral, así como aliviar el trabajo educativo
- La desconexión digital mejora las relaciones familiares y la salud física de los trabajadores, profesores y estudiantes.

Respecto a la hipótesis planteada sobre como la existencia de un derecho a la desconexión digital influye en la competitividad laboral y educativa fue corroborada y constatada.

Referencias

- Alvarado, L. (31 de mayo, 2021). Cómo evolucionó el comportamiento del consumidor después del COVID. *Congreso Iberoamericano de Marketing MKT Héroes*. Recuperado de <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/como-evoluciono-el-comportamiento-del-consumidor-despues-del-covid/>
- Alvarado, L. (08 de junio, 2021). *El reto de la transformación digital en la educación: caso EPGUTP*. webinar con HéroesTalk, en antesala del “Lima Digital Forum 2021: Negocios en la nueva realidad”, Recuperado de <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/el-reto-de-la-transformacion-digital-en-la-educacion-caso-epgutp/>
- Amedirh. (30 de abril de 2021). *¿Ya es legal el derecho a la desconexión digital en México?* Recuperado el 09 de agosto del 2021 de <https://www.amedirh.com.mx/servicios/noticias/ya-es-legal-el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-mexico>
- Cialti, P. H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas laborales núm 137/2017*. Págs. 163-181. Repositorio Universidad de Vigo. Recuperado el día 25 de abril del 2021 en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>

- Contreras, A. (30 de junio de 2020). Home Office, entre la eficiencia y el abuso laboral. México. *RS Gaceta Reivindicación Sindical*. Recuperado el 21 de agosto de 09, de <https://rssindical.mx/2020/06/30/homeoffice-entre-la-eficiencia-y-el-abuso-laboral/>
- DHPedia. (2019). *Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de https://dhpedia.wikis.cc/wiki/Art%C3%ADculo_24_de_la_Declaraci%C3%B3n_Universal_de_Derechos_Humanos
- Escobar Martín, D. y López de la Fuente, G. (2019). *El derecho a la desconexión digital*. Editorial Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. Recuperado el día 15 de marzo del 2021 de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/35307>
- Fernández-Barcelona, C. (25 de marzo de 2021). *Desconexión digital, que es y porqué es tan difícil respetarlo en tiempos de la COVID-19*. Consultado en <https://www.lavanguardia.com/economia/20210325/6605207/derecho-desconexion-digital-dificil-tiempos-covid19-brl.html>
- Foro jurídico. (30 de abril de 2021). *¿Ya es legal el derecho a la desconexión digital en México?* Recuperado el 09 de 08 de 2021, de <https://forojuridico.mx/reconoce-senado-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-laboral/>
- HolmesHR. (4 mayo, 2021). *Se aprobó la desconexión digital para los trabajadores en México*. Recuperado el día 7 de Julio del 2021 en <https://www.holmeshr.com/blog/desconexion-digital/>
- Miñarro Yanini, M. (05/11/2019). La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho. *Publicaciones Derecho Laboral y Seguridad Social*. Enviado por Editorial el Mar Recuperado el día 14 de marzo del 2021 de <https://www.laboral-social.com/desconexion-digital-practica-negocial-mas-forma-fondo-configuracion-derecho.html>
- Molina Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, N° 138, 2017, págs. 249-283. Recuperado el día 22 de marzo del 2021 en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Montiel, R. J. (25 de noviembre de 2020). Derecho a la desconexión digital. *Profesionistas.org.mx*. Recuperado el 09 de agosto del 2021 de <https://profesionistas.org.mx/derecho-a-la-desconexion-digital/>
- Pardo, d. V. (30 de marzo de 2020). Desconexión digital y Covid-19: un derecho más necesario que nunca para cuidar a nuestros trabajadores, 5 días. *El país economía*. Recuperado el 09 del 08 de 2021 en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/30/legal/1585568649_777945.html
- Senado de la República Mexicana. (4 mayo, 2021), *Incorpora Senado a la Ley del Trabajo el derecho a la desconexión digital laboral*. Recuperado el día 15 de mayo del 2021 de <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>
- Senado de la República. (11 de enero de 2021). *Ley Federal del trabajo*. (S. d. Legislatura, Ed.) DOF. Obtenido de https://leyes-mx.com/ley_federal_del_trabajo/330-E.htm

- Serrano Argüeso, M. (2019) “*Always on*”. *Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0*. ISSN 2282-2313 Vol. 7, Nº. 2, págs. 164-191. Revista internacional y comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO. Recuperado el día 23 de marzo del 2021 en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Código=6985834>
- Serrano-Puche, J. (2014). Por una dieta digital: hábitos mediáticos saludables contra la obesidad informativa. *Ámbitos de comunicación*. Recuperado el 7 de agosto del 2021, de <http://ambitoscomunicacion.com/2014/por-una-dietadigital-habitos-mediaticos-saludables-contra-la-obesidad-informativa>.
- Taléns Visconti, E. D. (2018). La desconexión digital en el ámbito laboral. Un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. *Revista de información laboral*, ISSN 2254-3171, Nº. 4, 2018, págs. 193-208. Recuperado el <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6531704>
- UTP. U. T. (26 de marzo, 2021). ¿Qué es el derecho a la Desconexión Digital y porqué es tan importante? Blog, Escuela de posgrado UTP. Recuperado el día 28 de marzo del 2021 de <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/que-es-el-derecho-a-la-desconexion-digital-y-porque-es-tan-importante/>
- Zamora, S. (21 de febrero de 2019). Desconexión digital ¿novedad o anécdota? Departamento Laboral de ONTIER Diario La Ley, Nº 9363, Sección Tribuna, Editorial Wolters Kluwer diariolaley. recuperado el día 13 de marzo del 2021 en <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2019/02/21/desconexion-digital-novedad-o-anecdota>