

Revista Científica

de Estudios Sociales

Revista científica de Estudios Sociales, RCES

E-ISSN: 2958-6070

ISSN: 2959-4685

revistacienciassociales@uam.edu.ni

Universidad Americana, UAM

Managua, Nicaragua

DESCONEXIÓN DIGITAL: UNA MIRADA AL FUTURO DEL DERECHO LABORAL NICARAGÜENSE

Cómo citar:

Cerón Almendarez, A., M. (2023). Desconexión digital: una mirada al futuro del Derecho Laboral nicaragüense. *Revista Científica de Estudios Sociales*, 3(2), 28-60



Obra bajo una licencia Creative Commons-Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0

DESCONEXIÓN DIGITAL: UNA MIRADA AL FUTURO DEL DERECHO LABORAL NICARAGÜENSE

DIGITAL DISCONNECTION: A LOOK AT THE FUTURE IN NICARAGUAN LABOR LAW

Andrea María Cerón Almendarez¹

¹Máster en Derecho Empresarial Corporativo, Universidad Americana

Universidad Americana

andrea.ceron@uamv.edu.ni

<https://orcid.org/0009-0004-3831-0431>

RESUMEN

Dado el constante acceso que existe en la actualidad a las herramientas tecnológicas y a los dispositivos electrónicos en las que el mundo se encuentra inmerso y de las que el derecho laboral no se encuentra exento, se hace necesario valorar el límite entre la vida personal y la laboral. En esta investigación, se realiza un análisis del marco jurídico regulatorio de la desconexión digital nicaragüense, así como sus antecedentes, concepto, marco jurídico y sus aproximaciones normativas desde el derecho comparado. Para ello, se emplean como fuentes primarias, la doctrina a través de libros, revistas jurídicas, entre otras, que son esenciales para abordar los temas relacionados con la materia. Como fuentes secundarias, se utilizan leyes como la Constitución Política, el Código del Trabajo y otras; así también se emplean fuentes legislativas extranjeras de España, Colombia, México y Perú. Y, por último, se emplearon como fuentes jurisprudenciales, criterios emitidos por el Tribunal Nacional Laboral de Nicaragua. A su vez, se utilizan los métodos histórico-lógico, análisis-síntesis y derecho comparado, con el fin de conocer, determinar y estudiar el derecho de la desconexión digital y sus primeras manifestaciones, su conceptualización y su tratamiento actual en Nicaragua y en otros ordenamientos jurídicos, teniendo como consecuencia el planteamiento de soluciones a problemas detectados para ser tomadas en cuenta a futuro para asegurar el derecho al descanso de los trabajadores y establecer una regulación explícita sobre la desconexión digital que permita subsanar ese vacío jurídico que existe actualmente en nuestro país.

PALABRAS CLAVE

Desconexión digital, jornada laboral, descanso, Tecnologías de la Información y la Comunicación, teletrabajo.

ABSTRACT

Given the constant access to electronic devices and technology tools the world is used to, and labor law is not exempt of, it is necessary to assess the limit between personal and work



life. In this scientific research, an analysis is conducted on the legal framework of digital disconnection in Nicaragua, including its background, definition, and regulatory approaches from a comparative law perspective. For it, primary sources are being taken from doctrine through books, legal magazines, among others, which are paramount to board the subjects related to the matter. As secondary sources, laws are being used in the making of this research, as the Political Constitution, Work Code, and others, as well as foreign legal sources from Spain, Colombia, Mexico and Peru. Lastly, jurisprudential sources and criteria from the National Labor Court of Nicaragua is being used. Furthermore, historical-logical, comparative law and analysis-synthesis methods are being used to know, determine and study the right of digital disconnection and its first manifestations, its conceptualization, and its current application in Nicaragua and other legal systems, having as consequence the solving of possible future trouble to ensure the right to rest of the workers and to establish regulations on the digital disconnection allowing to solve that legal void that exists in our country.

KEYWORDS

Digital disconnection, working hours, rest, Information and Communication Technologies, teleworking.

INTRODUCCIÓN

En la era actual, donde las tecnologías digitales han transformado profundamente la forma de vivir, trabajar y comunicarse, resulta importante reflexionar sobre el impacto de esta constante conexión en la vida diaria.

Desde que la tecnología se adhirió a la vida del ser humano y la virtualidad se volvió la modalidad de preferencia de comunicación de algunas empresas por la facilidad que ofrece para interactuar en tiempo real, por medio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TIC), la jornada laboral se ha visto alterada y, en muchos casos, excede los horarios acordados contractualmente. A lo anterior se suma que las empresas están más conectadas a la vida tecnológica y requieren de mayor demanda de comunicación, información y transmisión de datos. Por eso resulta interesante observar cómo las TIC, que en principio se crearon para facilitar la comunicación, también pueden generar efectos negativos cuando se utilizan de manera excesiva o poco consciente.

Tal como expresan Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero (2017), las TIC están revolucionando la manera en que se lleva a cabo la prestación laboral. Este proceso de digitalización se destaca por la inclusión de nuevas tecnologías en todos los ámbitos del trabajo, junto con la aparición de métodos novedosos de trabajo remoto que posibilitan mantenerse conectado de forma constante sin requerir la presencia física en el recinto laboral.

De ahí surge la necesidad de encontrar un equilibrio entre el uso adecuado de las denominadas

TIC y las estrategias que se implementan para desconectarse digitalmente, lo cual se traduce en el derecho a descansar. Este descanso es el llamado derecho a la desconexión digital.

En razón a lo antes expuesto, se ha planteado como problema jurídico de investigación, si la ausencia de las bases teóricas, de legislación explícita y de los criterios de interpretación judicial sobre la desconexión digital en el derecho nicaragüense, no favorece su correcta aplicación en las relaciones de trabajo y en la práctica administrativa y judicial.

Para solventar el problema jurídico de investigación, se plantea la formulación de las bases teóricas, la determinación del marco jurídico y de los criterios judiciales sobre la desconexión digital, en el derecho laboral nicaragüense, favorecería su aplicación en las relaciones de trabajo y en la práctica administrativa y judicial, lo que, a su vez, permitiría sustentar propuestas para legislarse en el futuro que coadyuven a la tutela jurídica efectiva del derecho al descanso.

En este sentido, se ha planteado como objetivo general, sustentar las bases teóricas, la determinación del marco jurídico y de los criterios judiciales sobre la desconexión digital, mediante el estudio del derecho comparado, para que se apliquen en el marco de las relaciones laborales y en la práctica administrativa y judicial nicaragüense y sustente propuestas para ser tomadas en cuenta a la hora de regular la misma. Para ello, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- a) Estudiar los antecedentes, el concepto y el marco regulatorio de las TIC, así como las distintas maneras de trabajo a través de la tecnología.
- b) Analizar el marco jurídico regulatorio de la desconexión digital en Nicaragua con el fin de identificar los vacíos legales existentes.
- c) Realizar un estudio comparativo a fin de determinar los elementos normativos de la desconexión digital desde el derecho comparado y elaborar una propuesta de regulación de la desconexión digital con el fin de subsanar los vacíos que existen actualmente en el ordenamiento jurídico nicaragüense.

Como antecedentes de investigación, se puede afirmar que a nivel nacional no se encuentran estudios específicos que aborden la desconexión digital; no obstante, existe la premisa del derecho al descanso del trabajador, el que, junto con la determinación de la jornada laboral, se convierten en medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo.

Así como señalan Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero (2017), el uso de las TIC plantea diversos desafíos en el ámbito laboral tanto de manera presencial como a distancia. En el caso de la jornada laboral presencial, el trabajador puede sentirse forzado, de manera directa o indirecta, a mantenerse en contacto con la empresa mediante distintos dispositivos tecnológicos.

Esto genera incertidumbre sobre si ese tiempo de disponibilidad, durante el cual el trabajador sigue vinculado a la empresa, debería considerarse como tiempo de trabajo. Sin embargo, por lo general, no se le reconoce como tal, lo que implica que no se remunera ni se compensa de ninguna forma. Por otro lado, cuando la jornada laboral es a distancia, resulta complicado establecer una distinción clara entre el tiempo destinado al trabajo y el tiempo destinado al descanso.

Estas inquietudes, son las que pretende analizar y resolver la presente investigación, para lo cual se ha desarrollado en tres capítulos: el primero, referente a las nuevas tecnologías de la información y comunicación que se emplean en las diversas formas de laborar, partiendo de sus antecedentes, concepto, marco jurídico y su naturaleza jurídica. El segundo, dedicado a la desconexión digital, sus antecedentes, concepto, marco jurídico nacional y su vinculación con el derecho al descanso.

Y el tercero, en el cual se analizan regulaciones existentes desde el derecho comparado, en países como España, Colombia, México y Perú, que además de ser habla hispana, tienen ordenamientos jurídicos que se asemejan con el de Nicaragua, y que, en cuanto a la desconexión digital han tenido un gran avance, tratando de subsanar algunos vacíos en los que se vieron inmersos, regulando y previendo aspectos que posiblemente en nuestro país ni siquiera se han considerado.

Motivos por los cuales pueden ser de gran utilidad para aportar una solución o posibles mejoras o alternativas para la regulación del derecho a la desconexión digital en Nicaragua; por ende, en este capítulo también se presenta una propuesta de regulación de dicho derecho, donde se plantean las conclusiones del estudio y sus respectivas recomendaciones.

Para llevar a cabo el desarrollo de este estudio, se utilizaron los métodos histórico-lógico, análisis-síntesis y derecho comparado, con el fin de conocer, determinar y estudiar el derecho de la desconexión digital y sus primeras manifestaciones, su conceptualización, el tratamiento actual en Nicaragua y en otros ordenamientos jurídicos.

Esto conllevó al planteamiento de soluciones a problemas detectados en cuanto a la ausencia de regulación específica de la desconexión digital, razón por la cual se emplearon como fuentes primarias, leyes que fueron importantes para la elaboración de la presente investigación y como fuentes secundarias, la doctrina que fue esencial para abordar con mayor amplitud variados temas relacionados con la materia.

I. Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación en el Trabajo

Vivimos en un mundo cada vez más hiperconectado, en el que la globalización es pieza fundamental para el desarrollo de los países. Se puede decir que los cambios que han surgido en los Estados a raíz de la creciente comercialización entre los mismos, y la aceleración de la

innovación tecnológica y la virtualidad con la que nos encontramos hoy en día, supone un cambio en la economía, pero a su vez, la manifestación de la globalización afecta en la funcionalidad de las empresas.

¿Por qué? Porque la globalización abre una puerta a las empresas para que éstas puedan expandirse de manera internacional. Ahora bien, si gracias a la globalización las empresas tienen mayor facilidad para expandirse y operar internacionalmente, eso significa que existe mayor flexibilidad de contratación de trabajadores y que abre la puerta a la subcontratación o tercerización y permite la posibilidad del trabajo a domicilio.

El imparable desarrollo tecnológico ha generado un interés descomedido por conocer este mundo e implementarlo en las distintas áreas de la vida cotidiana, de modo que en la actualidad las nuevas tecnologías se han convertido en herramientas que resultan imprescindibles y que coadyuvan en la comunicación de las personas y en la información y transmisión de información.

Las TIC han sido útiles para la sociedad al punto de convertirse en instrumentos fundamentales para la comunicación, interconexión, interactividad y digitalización, además que permiten la inclusión de diferentes clases sociales, razas, mujeres y hombres, superando todo obstáculo producto de la distancia.

1.1. Concepto de TIC

Hoy más que nunca las TIC se encuentran inmersas en la vida cotidiana, las personas se comunican gracias a ellas. No obstante, es importante saber ¿a qué se denominan estas llamadas TIC? Pues bien, la Universidad Latina de Costa Rica (2020), las define como “los recursos y herramientas que se utilizan para el proceso, administración y distribución de la información a través de elementos tecnológicos, como: ordenadores, teléfonos, televisores, etc.”

Por otro lado, Cruz Pérez et al. (2019), expresan que “las TIC permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro, acceso y presentación de datos, información y contenidos en forma alfanumérica, imágenes, videos, sonidos, aromas, vibraciones, temperaturas, movimientos, acciones a distancia.” (p.7).

Las TIC son el conjunto de tecnologías, herramientas y prácticas desarrolladas a partir de la era tecnológica que se implementan para sostener una comunicación más eficiente.

Las TIC han tenido un gran impacto a nivel mundial, las cuales han cobrado auge a raíz del desarrollo tecnológico, ya que permiten el intercambio de información a través de diversos instrumentos digitales y una comunicación mucho más rápida, dinámica y en la cual no existen obstáculos físicos que medien, debido a que puede ser desarrollada de manera simultánea e instantánea en lugares alejados.

1.2 Distintas maneras de trabajo a través de la tecnología

En la actualidad, los sistemas de información cumplen un rol significativo en la comunicación corporativa. Resulta casi imposible hoy en día hablar de trabajo sin comunicación y hacerlo sin el uso de las tecnologías. Todo parece indicar que las TIC han surgido para quedarse, es decir que lejos de querer ser una tendencia, es una realidad que está y estará cada vez más latente y más desarrollada.

En este sentido, Trujillo Pons (2021) afirma que:

La digitalización instaurada en el actual marco de las relaciones laborales provoca un uso masivo de las herramientas tecnológicas de uso profesional estricto y una “hiperconectividad” o conectividad constante del trabajador que pone en duda un derecho de vital importancia en el ámbito laboral: el derecho a la seguridad y salud (p.258).

Existen tres maneras de trabajar a través de la tecnología:

- a. Presencial:* Modalidad que implica que el trabajador labora de manera subordinada en horarios organizados en una empresa física.
- b. Trabajo remoto:* Las tareas se realizan fuera del espacio físico tradicional de la oficina. Este tipo de trabajo tiene unas variables:
 - *Freenlance*, en la que una persona trabaja por cuenta propia o de manera independiente con un horario flexible y que es contratada para llevar a cabo una tarea puntual y de corto tiempo.
 - *Plataformas digitales*, en las cuales de acuerdo a la OIT (s.f.):
Se basa en las plataformas en línea, por medio de las que el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como *crowdwork*), y las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. Estas tareas suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas al servicio, como el transporte, las compras o la limpieza de casas.
 - *Coworking*, donde las actividades laborales se desarrollan en un espacio compartido que puede ser físico o virtual con el objetivo de minorizar costos.
 - *Smart working*, también conocido *Flexible Work*, *Remote Work* o *Digital Work*, los cuales son maneras de operar derivadas del teletrabajo. En esta modalidad se usan las TIC de manera productiva y eficaz para lograr una mayor eficiencia.
 - *Crowdfunding*, una herramienta de financiación colectiva que consiste en “generar negocio a través de una red de contactos que apoyan de manera económica una iniciativa particular” (Fundación Aquae, 2021); es decir, que es un negocio financiado por muchas personas de forma virtual.

c. *Híbrida o mixta*: Consiste en una mezcla entre el trabajo presencial y el remoto. Por ejemplo, un trabajador labora dos veces a la semana desde casa y el resto de días de manera presencial en la oficina.

1.2.1 El teletrabajo. De las modalidades del trabajo explicadas anteriormente, la que más auge ha tenido en los últimos tiempos es el trabajo remoto y dentro de estas variables, el llamado teletrabajo, que hoy en día no es algo que extrañe escuchar, al contrario, cada vez son más las personas que trabajan de manera remota desde sus casas.-

El teletrabajo es una modalidad para trabajar por medio de la cual existe mayor flexibilidad y la presencia de las herramientas de la información y comunicación, en vista que los quehaceres laborales no se ejecutan en el recinto laboral, sino en otro lugar acordado entre las partes, y en el que, por medio de dispositivos electrónicos, se ejerce un control y vigilancia sobre las y los trabajadores.

De lo anterior se destacan algunos aspectos relevantes e indispensables del teletrabajo como por ejemplo, el lugar donde se van a realizar las tareas encomendadas, las horas o el calendario que se aplicará, las TIC que deben emplearse para la realización del trabajo, la tarea en concreto que debe desarrollarse, el vínculo de comunicación entre el empleador y el empleado y los mecanismos de supervisión que se harán afectivos.

1.2.3 El auge del teletrabajo en el marco del COVID-19. La crisis sanitaria ocasionada por el COVID – 19 y el confinamiento al que tuvo que ajustarse el mundo, obligó a implementar nuevos métodos para mantener la actividad económica y social de los países.

Para frenar la propagación del virus se implementaron medidas, dentro de las cuales una buena parte de la fuerza laboral se quedó en casa para trabajar de manera remota, obligando a las empresas a realizar esfuerzos para continuar sus labores mediante teletrabajo, para lo cual debieron crearse condiciones aptas para el mismo, convirtiéndose éste en el experimento laboral más extenso de la historia de la humanidad, pues si bien es cierto, ya existían personas que operaban por teletrabajo, sin embargo, con la pandemia se aceleró la adopción de esta modalidad.

Otro aspecto a destacar es que, con el teletrabajo se logró subsanar la ausencia de los trabajadores en las oficinas, puesto que muchas personas no asistían a sus recintos laborales por temor a un contagio, entonces las empresas se vieron en la necesidad de implementar esta modalidad laboral, convirtiéndose el teletrabajo, en “una herramienta de contingencia ante situaciones inesperadas” (Moralis Celis (2020), como se citó en Osejo Pineda, 2021, p.241).

No cabe duda que el teletrabajo ha sido una herramienta útil que ha posibilitado la continuidad operativa, especialmente en el transcurso de la emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2.

Sin embargo, es menester mencionar que, si bien es cierto, el teletrabajo aporta flexibilidad del horario laboral y reduce el gasto de movilización hacia el establecimiento del empleador, además que disminuye la tasa de ausentismo laboral; también es verdad que muchas personas se han visto afectadas porque sus empleadores se han aprovechado del uso de las TIC en los centros de trabajo y la facilidad que acarrearán éstas.

Sobre esta misma dirección, se puede citar a Rodríguez Martín & Pardo Díaz (2020), quienes afirman:

Los trabajadores manifiestan que con el teletrabajo están dedicando más tiempo a diferencia de la modalidad presencial, situación que para algunos empresarios es fascinante, más tiempo laborado por un mismo salario; sin embargo, es preocupante porque todo esto conlleva a afectaciones en la vida personal del trabajador, quien ya no cuenta con el mismo tiempo para compartir con sus familiares o realizar otro tipo de actividades de interés personal que le ayude a mejorar su calidad de vida. (Rodríguez Martín & Pardo Díaz, 2020, como se citó en Osejo Pineda, 2021, p.245).

De ello se puede destacar que el teletrabajo ha ocasionado que en muchos casos los empleados ya no cuenten con un horario laboral tan definido. No obstante, esta situación también se ve reflejada en los trabajos de modalidad presencial, pues para nadie es extraño que ahora se trabaja después de la jornada laboral, o en días feriados y/o fines de semana.

Incluso, hay quienes luego de retirarse de su centro de trabajo deben regresar para seguir realizando actividades laborales; y otros que, si bien, no deben permanecer en el espacio físico del trabajo, pero sí quedan advertidos a realizar sus tareas profesionales en el lugar donde se encuentren por medio de un dispositivo electrónico, siendo esta una total vulneración a su derecho al descanso, traduciéndose en el derecho a la desconexión digital. Justamente esta desconexión digital es la que será desarrollada en el siguiente capítulo.

II. La Desconexión Digital

La globalización permite que se produzcan nuevas formas para contratar a personal, eso no quiere decir que no deben conservarse las garantías y derechos que ostentan todos los trabajadores. Por esa razón, las naciones deben garantizar que a los trabajadores se les respeten los derechos fundamentales y aunque nos encontramos en constantes cambios producto de la modernidad, en ningún momento debe existir la posibilidad de violentar estos derechos, al contrario, es cuando más deben conservarse, ya que se pueden encontrar en vulneración con mayor facilidad. Para ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es la agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas, se encarga de fomentar los derechos laborales, promover que tanto hombres como mujeres realicen sus labores de manera decente y en igualdad de condiciones, lo que coadyuvará a establecer un sistema de democracia que sea promotor de la inclusión entre ambos sexos, supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo, y que los principios básicos y los derechos se respeten, a fin de garantizar un trabajo digno para todas las personas.

Ahora bien, constantemente nos encontramos en cambios y la globalización ha influido en ello; sin embargo, la situación mundial de salud también se ha visto afectada a raíz del SARS-CoV-2, lo que ha provocado una serie de ajustes a distintas formas de interactuar en la sociedad y lo hemos visto en distintos aspectos, además que el internet y las TIC han salido a relucir.

Por ejemplo, ahora se realizan consultas médicas a través de videollamadas, o se ubican y alquilan casas que sean de interés con solo hacer un “*click*”, o se pueden hacer compras a través de una plataforma o aplicaciones que muestran una serie de productos. Lo mismo sucede con el entorno laboral, ahora con la tecnología, una persona puede encontrarse en este preciso momento en Dubái y por medio de una plataforma o una aplicación puede realizar una tarea que el jefe de su empresa en Nicaragua le indique cumplir.

En la actualidad las empresas utilizan plataformas para agilizar procesos de contratación, reducir costos, buscar innovación, ampliar base de clientes y reorientar las estrategias comerciales; así como también se emplean aplicaciones de correo electrónico y de mensajería instantánea, ya sea en la computadora o en el celular y para entablar reuniones ahora se usan aplicaciones telemáticas (Zoom, Google Meet, Jitsi, Microsoft Teams); todo eso nos lleva a afirmar que las incidencias de las plataformas digitales cada vez se hacen más populares en el mundo y también en Nicaragua.

Las plataformas que utilizan los distintos lugares de trabajo emplean “algoritmos para la asignación de tareas, o la vinculación automática de clientes y trabajadores lo que ha ido transformando un proceso tradicional de recursos humanos que normalmente implicaba la interacción humana” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021, p. 21).

Estos escenarios ya los encontramos inmersos en nuestro país, donde miles de trabajadores son “evaluados” a través de algoritmos, con los que se valora el desempeño de los trabajadores, las reseñas de los clientes y la aceptación o cancelación de los trabajos que tienen asignados; o lo que es peor aún, los trabajadores ahora se encuentran inmersos en un mundo digital donde deben estar disponibles las 24 horas del día y los 7 días de la semana, siendo víctimas del irrespeto a la desconexión del trabajo, pues en la actualidad cualquier persona está expuesta a laborar en fines de semana, días feriados, durante la noche o muy temprano y eso es producto de la celeridad con la que vivimos, donde todos los empleadores quieren resultados “para ayer”.

La digitalización y el avance de las tecnologías de la información han transformado la forma en que se lleva a cabo el trabajo en todo el mundo, permitiendo una mayor flexibilidad y movilidad en las actividades laborales. Sin embargo, esta mayor conectividad también ha llevado a una mayor presión sobre los trabajadores, generando un aumento en la sobrecarga laboral, económica y un mayor estrés emocional.

La desconexión digital se ha convertido en una cuestión clave para garantizar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. El acceso constante a dispositivos electrónicos y a las redes sociales puede generar una presión constante y una sobrecarga de trabajo y un incremento en gastos, afectando negativamente la salud física y emocional de los trabajadores y en sus presupuestos personales y familiares.

La desconexión digital se ha convertido en un tema crucial en el ámbito laboral, ya que implica la posibilidad de establecer límites claros entre la vida laboral y personal de los trabajadores, asegurando su bienestar físico y emocional y respetando sus derechos fundamentales en el lugar de trabajo, situación que no se contempla, ni se encuentra regulada expresamente en el ordenamiento jurídico nicaragüense, es decir que existe un vacío. En este contexto, la regulación de la desconexión digital se ha convertido en un tema de gran interés para el derecho laboral, ya que plantea importantes desafíos en cuanto al equilibrio entre la vida laboral y personal, la protección de la salud y el respeto de los derechos laborales fundamentales.

En este sentido, es primordial analizar las diferentes iniciativas que se han llevado a cabo en diferentes países para regular la desconexión digital con el fin de establecer las mejores prácticas para afrontar este desafío en el ámbito laboral.

2.1 Antecedentes

En el 2014, en Alemania se propuso un debate sobre la ley antiestrés en la que por primera vez se establecía la prohibición de contactar a ciertas horas a los trabajadores, salvo circunstancias excepcionales.

Esto tuvo su origen porque entre los años 2008 y 2011 hubo un aumento en ausencias al trabajo que ascendió al 40% debido a trastornos mentales, “lo cual alertó al Instituto alemán de Salud y Seguridad (BAuA)” (Requena Montes, 2020, p.543). Por otro lado, en el año 2011 el Grupo Volkswagen aprobó un acuerdo por medio del cual se limitaba el uso de las Blackberry fuera del horario, paralizando la circulación de correos electrónicos en las BlackBerry corporativas de los empleados, una vez terminado su horario laboral.

En el 2013 en Francia se dio el primer precedente de negociación colectiva de empresa, a través del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), en el que en su artículo 17 subraya las ventajas que ofrecen las TIC con respecto a las relaciones laborales, pero de igual forma los peligros que estas acarrearán, sobre todo entre el ámbito personal y laboral.

En este sentido, Requena Montes (2020), señala las acciones que instauraba este Acuerdo para las empresas:

En primer lugar, a modo de estudio de campo, han de preocuparse de realizar un diagnóstico previo preguntando la opinión de sus trabajadores en torno a las TIC;

en segundo lugar, de acuerdo con ese feedback, han de ofrecerles la posibilidad de realizar los cursos de formación y sensibilización oportunos; c) por último, las empresas deben implantar de forma efectiva ciertos tiempos de desconexión como medio para conciliar la vida profesional y personal. (p.544).

Luego, fue publicado en el 2015 el Informe METTLING desarrollado por Bruno Mettling, director general de Recursos Humanos de Orange, el cual establecía un derecho y un deber a la desconexión.

Dada la importancia que conlleva respetar el derecho al descanso del trabajador, varios países vieron la necesidad de implementar acuerdos colectivos empresariales para establecer el derecho de la desconexión digital. Uno de ellos y el precursor fue Francia en el 2006, ya que, por medio de una reforma laboral, surgió la Loi Travail N° 2016-1088, du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, (Ley del Trabajo N° 2016-1088, del 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la consolidación de la carrera profesional), en la que se cambia el artículo L. 2242-8 e introduce un nuevo apartado 7 determinando que, en la negociación colectiva anual sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres, se deber instituir:

Las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección. (López Álvarez, 2022, p.7).

De modo que este artículo promueve la negociación para determinar cómo se llevará a cabo la desconexión y que, en caso de no lograr dicha negociación, el dueño de la empresa donde labora el trabajador, va a elaborar una política con el fin de organizar la jornada laboral y respetar el derecho al descanso.

Por su parte, en Italia, por medio de la Ley N° 81/2017 del 22 de mayo 2017, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato* (Medidas para la tutela del trabajo por cuenta propia no empresarial y medidas encaminadas a promover la articulación flexible en tiempos y lugares de trabajo subordinado), se instaura el llamado “trabajo ágil” con el cual las actividades profesionales se combinan al ser ejecutadas dentro y fuera del recinto laboral.

Asimismo, en su artículo 19.1¹ hace alusión a la desconexión de los instrumentos tecnológicos de trabajo:

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. (La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica, 2017, p. 1).

Este artículo lo que refiere es que por medio de un acuerdo se establecerá el método de trabajo, así como las herramientas que serán utilizadas por el empleado, las formas en que se ejercerá el poder directivo y cómo serán los tiempos de descanso del trabajador para asegurar la desconexión de los dispositivos tecnológicos del trabajo.

Seguidamente en Bélgica, la Ley de 26 marzo 2018, *relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale* (Ley de fortalecimiento del crecimiento económico y la cohesión social), señala en sus artículos 15 al 18 a la *concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux* (consulta sobre la desconexión y uso de medios digitales de comunicación), estableciendo el artículo 16, las pautas para la negociación obligatoria en el seno del Comité para la Prevención y Protección del Trabajo.

En este, participan empresario y representante de los trabajadores, con el objetivo de “garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida privada”, y todo ello en el marco de las previsiones generales del Code du bien-être au travail (Código de bienestar en el trabajo) de 2017. (Pérez Amorós, 2020, p.271).

Como puede apreciarse, la desconexión digital se ha manifestado desde muchos años atrás, pues no es algo que haya surgido en los últimos cinco años, sino que siempre se ha visto necesario para garantizar el derecho al descanso de los trabajadores, ya que, de lo contrario, se estarían irrespetando principios básicos y derechos indispensables de las personas trabajadoras.

Así también, puede apreciarse que tanto en Francia, Bélgica e Italia coinciden en recomendar la negociación colectiva para configurar la modalidad que va a implementar el empleado y a su vez cómo se llevará a efecto la desconexión del mismo.

¹ La Cámara de Diputados y el Senado de la República de Italia (2017) en la Ley del 22 de mayo de 2017 sobre “La Tutela del Trabajo Autónomo” su artículo 19.1 establece: El convenio relativo al método ágil de trabajo se estipula por escrito a los efectos de la regularidad y prueba administrativa, y regula la ejecución de los trabajos realizados fuera del recinto de la empresa, también en lo que se refiere a las formas de ejercicio del poder directivo del empleador de trabajo y las herramientas utilizadas por el trabajador. El convenio también identifica los tiempos de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de los equipos tecnológicos de trabajo.

Sobre este punto se puede destacar que, pese a que la regulación de la desconexión digital se efectuará por medio de una negociación colectiva, es indispensable que sean las empresas las que establezcan cómo desarrollarán esa desconexión y qué medidas tomarán para llevarla a cabo. Dicho de otra manera, son las empresas las que tienen la obligación de establecer límites en los sistemas tecnológicos para imposibilitar el acceso de los trabajadores a sus dispositivos digitales fuera de la jornada laboral y evitar que los trabajadores tengan que verse obligados a acceder a estos sistemas en cualquier momento del día o de la noche.

Por ejemplo, si un trabajador recibe un correo electrónico a las ocho de la noche, no sólo se trata de impedir que éste acceda al correo, sino también se trata de que el empleador debe evitar contactar al trabajador para que desarrolle esa actividad a esa hora.

2.2 *Concepto*

Para definir qué es la desconexión digital, se puede hacer referencia en primer lugar, a lo que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2022), señala como desconectar, estableciendo que es “interrumpir la conexión entre dos o más cosas”, o “dejar de tener relación, comunicación, enlace”, de modo que, en el contexto tecnológico, es la interrupción del enlace entre personas y aparatos.

En este sentido, la desconexión digital es el derecho que tienen los trabajadores a no ser requeridos a trabajar por cualquier medio, especialmente el electrónico, fuera de la jornada laboral.

En palabras de Martín Muñoz (2020), la desconexión digital es:

...el derecho de los empleados a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (correo electrónico, teléfono inteligente, etc.) durante los periodos de descanso y vacaciones. Se persigue, en última instancia, controlar los límites de la jornada laboral y garantizar un tiempo mínimo de descanso en aras a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como optimizar la salud laboral del conjunto de los trabajadores. (p.334).

De lo anterior, podemos establecer como concepto propio de desconexión digital como el derecho a desconectarse digitalmente de las responsabilidades laborales luego de finalizar la jornada laboral, con el fin de evitar la prolongación indebida del horario laboral y no sufrir ningún tipo de represalias por ejercer dicho derecho.

En este sentido, se puede destacar lo que afirma Trujillo Pons (2021):

En un entorno laboral con exceso de información, el trabajador no ha de sufrir el esclavismo digital y la conexión total; ha de poder ejercitar sin temor alguno su derecho a desconectarse de la empresa cuando acabe su horario de trabajo pactado por contrato de trabajo.

De ahí, radica la importancia de contemplar a la desconexión digital en todos los ordenamientos jurídicos, ya que, al no encontrarse regulada, propicia a que exista una excesiva carga de trabajo y a que los trabajadores no puedan gozar de su tiempo al descanso, a desconectarse digitalmente de sus tareas después de la prestación laboral, pues como bien expresa Beltrán de Heredia Ruiz (2019):

...la desconexión no sólo pone en evidencia el tiempo y el lugar de trabajo (y aspira a reestablecer la frontera efectiva entre la vida profesional y personal), sino que también cuestiona la carga de trabajo que efectivamente puede ser asumida durante la jornada ordinaria (extremo, sin duda, especialmente complejo de determinar cuando se trata de actividades de carácter principalmente intelectual o se trabaja mayormente por objetivos). Y sobre esta cuestión tampoco puede obviarse las dificultades que podrían plantearse en empresas con plantillas reducidas.

Por lo que, si no existe desconexión digital, no está regulada la jornada de trabajo y mucho menos el derecho al descanso del trabajador, derecho que está intrínsecamente vinculado a éste por ser considerado fundamental y sobre el cual se expondrán algunas consideraciones al respecto posteriormente en este capítulo.

2.3 Marco Jurídico Nacional

Cada vez es más frecuente observar que, luego de finalizar el horario de trabajo, los empleados siguen siendo requeridos por las empresas imposibilitándoles desconectarse de los asuntos laborales, sino más bien son “amenazados” por sus jefes a encontrarse disponibles permanentemente por medio de frases como “ya sabes que estás disponible al llamado” o “mantén tu celular encendido por si acaso te llamo” o “no viajes lejos por si acaso te necesito o si viajas fuera, primero debes avisar”. Tal como diría Azócar Simonet (2022) “son los celulares inteligentes, computadores y otros dispositivos los que recuerdan constantemente que la distancia con el trabajo es sólo un clic” (p.24).

Y es que resulta difícil resolver esa estrecha distancia que existe entre la vida personal y la laboral, sobre todo con la inclusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, las cuales se han inmiscuido en todas las esferas de la vida y la parte profesional no es la excepción. Ahora para ingresar a un trabajo exigen como requisitos previos manejar los programas de Microsoft Office, además de eso tener un celular que permita desarrollar una aplicación de mensajería instantánea, contar con una computadora y acceso a internet. Incluso, entre más tenga dominio una persona de la tecnología, es mejor vista y más oportunidades tiene de optar a un mejor puesto en la empresa.

Sin embargo, las TIC han comenzado a afectar dos elementos importantes de la relación laboral, el primero el lugar y el segundo, el tiempo de trabajo. Con respecto al primero, ya se desarrollaba en líneas anteriores que en la actualidad no sólo existe la vieja idea donde el trabajo se desarrollaba en las instalaciones del empleador, sino que también existen diferentes

modalidades que permiten realizar los quehaceres laborales en cualquier otro lugar que no sea en la empresa bajo acuerdo de las partes.

En referencia al segundo elemento, se ha desarticulado la relación laboral típica en la que el trabajador comenzaba sus actividades a determinada hora y las terminaba a otra hora específica, puesto que hoy en día los trabajadores permanecen conectados de manera permanente afectando su derecho al descanso, que en estos tiempos donde el estrés se encuentra a la orden del día, es necesario gozar, además que es un derecho fundamental.

El objetivo de una regulación y limitación de las horas de trabajo es proteger al trabajador, asegurándole un tiempo mínimo para el necesario y debido descanso, con lo cual surge *el derecho a descanso*, el cual puede ser concebido como aquél que tienen los trabajadores para cesar en el trabajo (RAE, 2018), procurando proteger su salud y proporcionar espacios para el disfrute de su vida privada, familiar y social (Azócar Simonet, p.26).

Además, al regular el derecho al descanso también se garantiza el derecho a la salud, ya que el no descansar puede conllevar a un desgaste físico y emocional, que a largo plazo se pueden convertir en enfermedades y factores de riesgo psicosocial. Así también lo expresa Trujillo Pons (2021), al afirmar que “con la «hiperconectividad» constante del trabajador, se incrementan los riesgos relativos a la fatiga informática que puede tener consecuencias para el trabajador tanto del plano físico como del plano mental” (p.262).

Y ni hablar de las afectaciones económicas que puede ocasionar la no desconexión tanto para el empleado porque significa que debe contar con dispositivos que le permitan desarrollar las actividades que le demanden en su trabajo, adicionalmente debe contar con un plan de datos de internet con el cual pueda permanecer conectado en cualquier momento y en cualquier lugar con su empleador y en muchas ocasiones ese plan no es asumido por la empresa, de modo que es un gasto que debe sufragar el empleado; como para el empleador porque entonces deberá asumir cada uno de esos gastos de internet como los equipos tecnológicos, costos que quizá no aspiraba cubrir.

2.3.1 Derecho al Descanso. Tal como se explicaba, la finalidad de la desconexión digitales garantizarle al trabajador que su jornada laboral se cumpla y que, por ende, se garantice su derecho al descanso. Este derecho al descanso, en Nicaragua tiene su fundamento en el artículo 82 de la Constitución Política de la República de Nicaragua en su inciso 5, el cual indica: “Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial.... 5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la ley”.

A su vez, el artículo 64 de la Constitución decreta: “Los nicaragüenses tienen derecho a una vivienda digna, cómoda y segura que garantice la privacidad familiar. El Estado promoverá

la realización de este derecho”. De modo que el Estado no solo vela porque se cumpla la jornada laboral de los trabajadores correctamente, sino que también se garantice su descanso y su vida privada, su tiempo familiar, que es un derecho inherente y fundamental en la vida del ser humano.

Por su parte, en la Ley No. 185 “Código del Trabajo”, (en adelante CT), hace alusión en el artículo 17, inciso k) que es obligación para los empleadores respetar la jornada laboral y conceder los descansos establecidos. Incluso hay un capítulo destinado a la jornada laboral y otro dedicado a los descansos.

En este sentido, el artículo 49 CT señala el concepto de jornada de trabajo, indicando que es el tiempo por el cual el empleado se encuentra a disposición de su empleador, recibiendo órdenes sobre el trabajo que va a realizar desde el momento en que llega hasta que puede disponer libremente de su tiempo. Es decir, que el trabajador una vez que ha finalizado su jornada, puede “desconectarse” de sus responsabilidades laborales y, por ende, no encontrarse obligado a ejercer sus funciones profesionales en su tiempo de descanso.

Es importante destacar lo que indica el artículo 50 CT con relación a la cantidad de horas de trabajo:

El día natural para los efectos del trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. Trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

Y también lo que refiere el artículo 51 CT:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.
La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Como puede apreciarse, hay una norma que ya delimita las horas que debe trabajar una persona, ya que si no se delimitara cualquiera podría establecer su propia cantidad de horas laborales y probablemente muchos empleados no podrían ni siquiera disfrutar de su vida personal y familiar, mucho menos gozar de un día de descanso cada semana, tal como lo decreta el Código del Trabajo en su artículo 64.

Incluso, con respecto a las horas extras, que son consideradas como el trabajo que se realiza fuera de las jornadas ordinarias, el propio Código del Trabajo en su artículo 58 prohíbe que el número de horas extras sea mayor a tres horas diarias o nueve horas semanales. No obstante, como en toda regla, existen sus excepciones, las que aplican cuando son de interés social o de fuerza mayor en las situaciones que establece concretamente el artículo 59 CT.

El tema de la jornada laboral ha sido abordado jurisprudencialmente y el Tribunal Nacional Laboral ha emitido su criterio al señalar que:

...la jornada de trabajo está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente y prestar su servicio para su empleador como contraprestación del salario recibido. El establecimiento de una jornada laboral acorde al ser humano y vista como garantía de una vida de calidad para el trabajador... se debe tener en cuenta que el contenido del Código del Trabajo señala de manera general los límites, modalidades y parámetros legales para efectos de cuantificar la jornada laboral ordinaria y semanal... (Tribunal Nacional Laboral, SP 1149/2018, 2018).

Pues como bien se ha mencionado, es indispensable que los empleadores respeten las disposiciones legales que establecen un límite de horas laborales, ya que es elemental que los trabajadores también disfruten de su tiempo de descanso.

Resulta interesante mencionar que, en varios artículos del Código del Trabajo se hace alusión al descanso de los trabajadores. Por ejemplo, en el artículo 55 refleja que las jornadas de trabajo pueden ser continuas o dividirse en períodos, ¿y eso por qué? Bueno, porque sencillamente contempla la necesidad del trabajador para descansar, brindándole la oportunidad de realizar su prestación laboral de manera seccionada. Es más, si una persona realiza su jornada de manera continua, también se contempla un tiempo de descanso de media hora.

Y es que no debe olvidarse que quienes realizan los trabajos son personas, por lo tanto, necesitan un tiempo de descanso y un tiempo de relajación. Es lógico que una persona necesite de un momento para levantarse o hacer un “break”; y ni qué hablar de las necesidades fisiológicas, como comer o ir al baño.

Al respecto, en el 2020 un conductor de Hugo App adujo que no tenía tiempo para almorzar. La noticia se viralizó porque se publicó un video donde el conductor aparecía comiendo una orden de papas fritas, lo que parecía ser el pedido de un cliente. Luego, la empresa Hugo explicó que la orden de comida era del trabajador en vista que no había tenido tiempo para tomar su hora de almuerzo a causa de la gran demanda de órdenes de comida. Lo que no se imaginaba la empresa Hugo es que esta situación iba a generar una indignación hacia las políticas de su empresa y una ola de denuncias. (Castrillo, 2020). Posteriormente la empresa Hugo señaló que no existían contratos laborales entre la empresa y los motorizados, de modo que cada *driver* o motorizado decide su hora de conexión a la aplicación y su hora de descanso.

Como puede apreciarse, el derecho al descanso siempre ha sido fundamental para el ser humano, en vista de ello, desde años anteriores se han estado implementando cambios en los ordenamientos jurídicos para garantizar este derecho que además de ser necesario para evitar daños colaterales en la salud, también afecta la economía de los trabajadores.

En vista de ello, el legislador previó que cuando una persona deba trabajar más de lo esperado, sobre todo en su día de descanso, se le debe pagar un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva, tal como se establece en el art. 62 CT. Así también, el Tribunal Nacional Laboral emitió su consideración con respecto al tiempo de trabajo, ya que externa lo siguiente:

... Se entiende que el trabajador se encontraba a disposición del empleador conforme el horario que el mismo empleador le estableció: de siete y treinta de la mañana hasta las cinco y treinta de la tarde, lo que hace una jornada laboral de diez horas diarias (10 horas), y siendo el horario diurno de ocho horas diarias, todos los días ese trabajador está acumulando dos horas extras, no es que el trabajador está reclamando horas demás, a las que su mismo empleador le estableciera en el contrato de trabajo, lo que resulta ser prueba irrefutable...(Tribunal Nacional Laboral, SP 1042/2017, 2017).

En este sentido, la OIT también se ha pronunciado sobre el tiempo de trabajo y ha emitido el “Convenio No.1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)” el que versa sobre el derecho al descanso y limita las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho diarias y cuarenta y ocho semanales.

Luego, la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (DUDH) de 1948 en su artículo 24 declaró que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. En esa línea, Reche Tello (2019), explica el sentido de respetar el derecho al descanso:

El tiempo de descanso al que se refiere la DUDH, a su vez directamente relacionado con la necesidad de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, se manifiesta, por una parte, en la limitación de la jornada para permitir que los individuos puedan satisfacer sus necesidades vitales, esto es, el tiempo libre; y por otra, en la concesión de tiempo adicional de descanso para posibilitar que los sujetos se recuperen tras los periodos de actividad prolongada, y que se hace coincidir con el término “vacaciones” (p.35).

La presente investigación coincide con lo que señala Reche Tello, pues muchas veces, el derecho al descanso no solamente es para disfrutar de la vida familiar, sino para descansar de las largas jornadas a las que estamos sujetos como trabajadores, ya que, al no descansar, el cansancio se va acumulando hasta llegar al punto en que puede provocar una enfermedad o un riesgo psicosocial en las personas y la producción que se podría generar en el trabajo se vuelve escasa.

Eso es lo que busca la desconexión digital, evitar la intromisión de los asuntos laborales en los tiempos de descanso, pues con el uso de los dispositivos electrónicos cada vez se hace más difícil separar los momentos que son meramente de trabajo y los que son destinados a descansar.

Ahora bien, con respecto a la desconexión digital como tal, no existe una regulación en Nicaragua, en consecuencia, tampoco está consignado el procedimiento que se debe implementar para llevar a cabo la misma. De hecho, son pocos los países que han consagrado a la desconexión digital dentro de sus ordenamientos jurídicos y, por consiguiente, su tratamiento legislativo.

Es, sino con el pasar de los años, que se ha despertado en el legislador, la eminente necesidad de regular la jornada laboral y de velar porque el derecho a la desconexión digital se ejerza. Tal situación se logra apreciar en los antecedentes, donde varios países de Europa desde años atrás han empezado a implementar medidas que permitan el derecho al descanso del trabajador.

En ese sentido, en el siguiente capítulo de esta investigación se hará un breve estudio de algunos países en los que existe una regulación legal de la desconexión digital.

III. Sobre la necesaria regulación del Derecho a la desconexión digital

En el panorama laboral actual, con la creciente influencia de las TIC, la regulación del derecho a la desconexión laboral se ha vuelto crucial. Como se explicaba en líneas anteriores, este derecho busca equilibrar la vida laboral y personal de los trabajadores al establecer períodos de descanso y desconexión digital. Por lo tanto, es importante analizar las implicaciones de esta necesaria regulación y considerar las medidas adecuadas para salvaguardar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los individuos.

3.1 Aproximaciones normativas desde el Derecho Comparado

A continuación, procederemos a analizar algunas legislaciones donde se regula el derecho a la desconexión digital.

3.1.1 España. En España existe la “Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, (en adelante LOPDGDD), la cual en su artículo 88 contempla el derecho a la desconexión digital con la finalidad de conciliar la actividad laboral y la vida personal y familiar y las modalidades que se emplearán para ejercer tal derecho.

De dicho artículo se puede destacar que la desconexión digital se ajustará al objeto y naturaleza de la relación laboral y se sujetará a la negociación colectiva entre el empleador y el empleado, es decir que, por medio de un acuerdo entre las partes, definirán cómo se llevará a cabo esa desconexión. Lo interesante es que también insta a los empleadores a crear políticas para ejercer el derecho a la desconexión digital, la cual también podrá ser aplicable a las personas que ocupen puestos de dirección, pues muchas veces los jefes son los que menos gozan del derecho a desconectarse y, por ende, las personas que están bajo su cargo tampoco lo disfrutan.

Asimismo, en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 20 bis se contempla la desconexión digital al establecer que:

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. (Real Decreto Legislativo 2, 2015).

De igual forma, la Ley de trabajo a distancia, en su artículo 18 recoge el derecho a la desconexión digital para las personas que trabajan a distancia, de acuerdo a los términos que establece el artículo 88 LOPDGDD. Lo atrayente de este artículo 18 es que señala la existencia de un deber empresarial de limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada, y también hace alusión a elaborar una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en aras de garantizar la desconexión digital y evitar la fatiga informática para todos los trabajadores.

Otro elemento a destacar de este artículo es que en las políticas de las empresas se deben definir las modalidades del ejercicio de la desconexión digital, así como las acciones de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. La cuestión está en que las empresas realmente cumplan con esas políticas y concienticen en que no deben contactar a sus trabajadores una vez finalizada su jornada laboral, ya que se ha conocido de casos en los que los empleados se llevan a sus casas dispositivos electrónicos para estar atentos a cualquier llamado de sus jefes.

Es ahí donde radica el verdadero dilema, pues debido a la celeridad en la que se vive y la tecnología que atañe en el mundo, ¿cómo debe efectuarse ese derecho si son los empleadores los que obligan a sus empleados a trabajar? Por lo que puede afirmarse que la desconexión digital tiene una finalidad de prohibir al empleador para contactar al trabajador, prohibición que es totalmente vulnerada.

Ahora bien, la Ley de trabajo a distancia, antes mencionada refiere que:

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso (Ley 10/2021, (2021), art.18).

No obstante, no establece cuáles son esas medidas que pueden adoptar para garantizar el derecho a la desconexión digital, tampoco prevé una sanción por el incumplimiento de este derecho, de modo que es una regulación que resulta un poco ambigua, pues deja sin una protección absoluta para los trabajadores. En este sentido, coincidimos con la opinión de

Gomes Cardim (2023) al expresar que “el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, sin cualquier profundización en la materia, sin previsión de sanción en caso de inobservancia por el empresario, resulta en una medida insuficiente” (p.433).

3.1.2 Colombia. En el país suramericano se creó la Ley No. 2191, “Ley de desconexión laboral” por medio de la cual se regula la desconexión digital y se recogen algunas garantías y políticas de la desconexión.

Lo novedoso de esta ley es que es una norma específicamente sobre la desconexión laboral, es decir una ley especial y no solo define qué es la desconexión, sino que también insta a que se creen políticas que contengan todo un procedimiento de cómo se ejercerá ese derecho y que, en caso que sea vulnerado, permita a los trabajadores presentar sus quejas, así como los mecanismos para solucionar el conflicto y a su vez, otorga la facultad a los trabajadores para acudir ante un inspector del trabajo cuando su derecho a la desconexión digital no sea respetado.

A nuestro criterio, en el contexto de esta investigación, la Ley 2191 es una de las más completas, ya que el resto de países en los que se regula el derecho a la desconexión digital, solamente instan a que las empresas elaboren políticas para reconocer y garantizar este derecho, mas no prevén si habrá excepciones, mucho menos la vigilancia por parte de un inspector laboral como sí lo hace el ordenamiento colombiano.

No obstante, pese a que la ley colombiana indica cuáles serían las excepciones de aplicación de la desconexión digital como por ejemplos los cargos de confianza o quienes trabajen en la fuerza pública u organismos de socorro, entre otros, no expresa cuál será el tratamiento para esos casos; es decir, si se les pagarán horas extras por laborar más de lo que contempla la ley, o si se les compensará con otros días laborales, o cuál sería la medida a implementar.

En cuanto a la presentación de quejas por parte de los trabajadores que se sientan vulnerado su derecho a la desconexión, la ley tampoco señala si habrá que cumplir con una serie de requisitos para presentar dicha queja, ni cuánto tiempo dispone el trabajador para presentar la misma ni mucho menos el término de respuesta de su queja. Además, no señala un procedimiento de apelación en caso que la respuesta de la autoridad laboral no fuera declarada a su favor. De modo que, para evitar una interpretación errónea de la norma o crear confusiones, el legislador colombiano deberá subsanar esas lagunas jurídicas para lograr que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la desconexión digital sin ningún tipo de discriminación o vulneración.

3.1.3 México. El Senado de México aprobó en diciembre de 2022, el derecho a la desconexión digital y lo incorporó en la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo XII Bis que hace alusión al teletrabajo. Dentro de este capítulo se encuentra el artículo 330 E, el cual establece las obligaciones que tienen los patrones hacia sus empleados, siendo una de estas, la que contempla el numeral VI: “Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral”.

Como puede apreciarse, en este país igualmente se realizó una adecuación al ordenamiento jurídico para reconocer el derecho a la desconexión digital, a fin de garantizar el descanso, la privacidad y la conciliación entre la vida personal y laboral de los trabajadores, además que si se respeta y se aplica la desconexión también se está coadyuvando a la prevención de enfermedades provocadas por el estrés y el uso excesivo de las TIC.

A pesar de ello, la regulación de la desconexión digital está prevista específicamente para la modalidad del teletrabajo y ello deja en duda si en las otras formas de trabajar donde se hace uso de las herramientas tecnológicas como en la presencial e híbrida que se explicaba anteriormente, también aplican a este derecho. Pues, por ejemplo, en la ley colombiana sobre la desconexión laboral, de manera literal expresa: “Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse”, eso significa que esta disposición no es única para el teletrabajo.

No obstante, la Ley Federal del Trabajo en México sí establece cuál es la multa por incumplir las disposiciones relativas a la duración de la jornada, el cual expresa:

El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización. (Ley Federal del Trabajo, (2022), art. 1000).

Incluso hay una propuesta de reforma a esta Ley en la cual se busca incorporar una sanción que consiste en una multa que asciende de “4,811 a los 24,055 pesos para las empresas que no respetan la desconexión digital de los trabajadores, esta es la misma multa que se impone cuando los empleadores no respetan la jornada máxima o el día de descanso” (Hernández, 2022).

Medida que a consideración nuestra es pertinente, ya que lo importante en una regulación no solo consiste en contemplar qué es la desconexión digital, u obligar a las empresas a crear una política que reconozca el derecho a la desconexión, sino también que establezca cuáles serán las medidas para los empleadores que incumplan con tal disposición, independientemente de si existan excepciones o no para tal derecho.

3.1.4 Perú. Otra de las regulaciones a destacar es la de Perú. En este país en el año 2020 se creó el Decreto de Urgencia N°127-2020 “Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones”, declarando en su artículo 18 que refiere a las obligaciones del empleador, el respetar la desconexión digital, por lo cual 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”.

Asimismo, el tercer párrafo de ese artículo mandata “El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital” (Decreto 127-2020, 2020, art.18). No cabe duda que este artículo es muy claro al establecer la obligación para el empleador de respetar el tiempo de descanso del trabajador y que recae en él que el trabajador pueda gozar de su pleno derecho a la privacidad y la vida familiar.

Otro aspecto a destacar del mencionado artículo es lo que refiere el penúltimo párrafo el cual expresa “el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral” (Decreto 127-2020, 2020, art.18); es decir, que no sólo decreta el derecho a la desconexión digital, a su vez, recalca la obligación del empleador de respetar ese derecho evitando contactar al trabajador fuera de su jornada de trabajo y además, delimita el tiempo de la desconexión digital, debiendo ser de doce horas.

Mismas que, a consideración nuestra, es una difícil tarea para los empleadores, pues no todos entienden que detrás de cada trabajador hay una vida familiar y responsabilidades de otras índoles por la que deben velar.

Por otro lado, en Perú también se emitió la Ley N° 31572 “Ley de Teletrabajo” en el que se aborda la desconexión digital desde la modalidad del teletrabajo. Lo que resulta atractivo de esta Ley es que en su artículo 12 señala que el contrato laboral debe establecer el horario de desconexión digital diaria.

Al mismo tiempo, esta Ley tiene un capítulo dedicado a la jornada laboral y la desconexión digital en el que mandata que se debe garantizar no solo en el descanso semanal obligatorio o en las vacaciones, sino también en “las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros” (Ley 31572, 2022, art.22).

Por si fuera poco, el 26 de febrero del 2023 se publicó el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, el cual aprueba el Reglamento de la Ley de Teletrabajo, donde en su capítulo VIII contempla la desconexión digital, el que muy radicalmente señala, entre otras cosas:

Los/las teletrabajadores/as tienen derecho a la desconexión digital, que consiste en apagar o desconectar los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y periodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio (Decreto Supremo N° 002-2023-TR, 2023, art.24).

En pocas palabras, los trabajadores pueden perfectamente apagar sus dispositivos electrónicos luego de finalizar la jornada laboral y no por ello recibirán una amonestación, pues es un derecho que como se ha desarrollado a lo largo de la investigación, es fundamental en la vida que cada laborador, en especial para lograr conciliación entre su vida personal y profesional.

Cada vez se hace más notoria la sobrecarga de trabajo que existe con el aumento del uso de las TIC en los trabajos. Si bien es cierto, las emergencias laborales siempre han ocurrido y siempre serán una posibilidad que se deben prever, sin embargo, es necesario que exista una regulación laboral que permita asegurar a los trabajadores su acceso al descanso. Y en este sentido existe una obligación empresarial para abstenerse de contactar al empleado fuera de su jornada laboral, o de alargar dicha jornada irrespetando las horas de descanso.

Para ello es importante sostener acuerdos que sean claros y precisos (como se explicaba anteriormente acerca de la negociación colectiva) que permitan dejar en evidencia cómo se llevarán a cabo las jornadas laborales, cuál será el horario laboral, qué herramientas tecnológicas se implementarán, de cuánto tiempo será la desconexión digital y se establezcan los medios por los cuales el o la trabajadora podrá hacer valer o denunciar la violación a este derecho.

IV. Propuesta de regulación del derecho a la desconexión digital

Como se ha esbozado en líneas anteriores, en Nicaragua no se regula la desconexión digital como tal, sin embargo, existen premisas de otros derechos que guardan relación con dicha desconexión. Incluso, hay empresas donde contemplan la desconexión de manera abstracta por ejemplo, las que velan por la salud emocional de los trabajadores y les incitan a que organicen sus actividades laborales para tener equilibrio entre la vida personal y laboral; otras donde quizá no contemplan la desconexión pero respetan el derecho al descanso de los trabajadores y evitan contactarles fuera del recinto y jornada de trabajo; y algunas que definitivamente sí tienen políticas sobre la desconexión laboral y son de conocimiento de todo el personal para su efectivo cumplimiento.

Ahora bien, existen algunos aspectos que se deben tomar en cuenta para determinar la desconexión digital:

1. El uso de las tecnologías de la información y comunicación en los trabajos (redes, dispositivos electrónicos, aplicaciones informáticas y cualquier otra herramienta tecnológica que se utiliza para realizar el trabajo).
2. El trabajo se desempeña no solamente fuera de las instalaciones de las empresas, sino también dentro del recinto laboral o en cualquier espacio físico donde se realicen las actividades laborales pactadas entre las partes.
3. Las afectaciones para realizar actividades laborales fuera de la jornada laboral; las que se desempeñan constantemente y no de manera esporádica.

En vista de lo anterior, se presenta a continuación, la propuesta de este trabajo investigativo:

4.1 Principios Rectores

El derecho a la desconexión digital debe estar orientado por principios constitucionales como el derecho al trabajo, a la salud, a la vida privada y a la de la familia, al descanso y al respeto a la dignidad de la persona humana.

4.1.1 Ámbito de aplicación. La desconexión digital debe promoverse y regularse en las diferentes modalidades de contratación vigente del ordenamiento jurídico nicaragüense, tanto verbal como escrito y aplicarse en todas las relaciones laborales de las personas naturales que se encuentren en Nicaragua y de los nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional.

4.1.2 Concepto. Para regular la desconexión digital será elemental, establecer un concepto que además de garantizar el derecho al descanso del trabajador, también establezca la utilización de cualquier herramienta digital y, el derecho a desconectarse de las mismas para asegurar el pleno goce de la vida personal y familiar de los trabajadores.

4.1.3 Obligatoriedad. Debe considerarse que todo contrato de trabajo contemple la desconexión digital, la que comenzará una vez que finalice la jornada laboral y de la cual cada empleador se encargará de respetarla ineludiblemente.

4.1.4 Política de desconexión digital. Es indispensable que toda persona natural o jurídica, privada o pública cuente con una política de desconexión digital, la cual sea del conocimiento para todo el personal, sin excepción.

4.1.5 Contenido de la política de desconexión digital. Cada política que desarrollen los empleadores debe contemplar los siguientes aspectos:

- a) La manera en cómo se garantizará y ejecutará la desconexión.
- b) La forma en cómo se delimitará el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- c) Un procedimiento de sanciones y quejas contra los empleadores cuando violenten el derecho a la desconexión digital y los mecanismos que emplearían para solucionar el conflicto.
- d) Un procedimiento para resarcir los daños ocasionados a la salud física, emocional y económica de las y los trabajadores, una vez que se haya constatado que son producto de la no desconexión digital.
- e) En los casos donde las actividades laborales son efectuadas por trabajadores que

desempeñan cargos de dirección y confianza, ambas partes podrán negociar cómo efectuarán la desconexión digital y las medidas que podrían implementar. Asimismo, debe quedar definido quién asumirá los costos que generen la no desconexión.

4.1.5 Excepciones. Con el fin de regular todos los posibles escenarios en los que puede intervenir la desconexión digital, se debe de considerar y definir, si acaso lo amerita, los trabajos que no pueden ser susceptibles de interrupción por su naturaleza o por la índole de las necesidades que satisface y que pueden afectar las actividades económicas, sociales y de seguridad del país. O también aquellas situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiere realizar actividades laborales extras con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia.

Sobre este punto se puede considerar lo que expresa Rodríguez Rodríguez (2022), quien, en su tesis sobre la desconexión digital, propone “considerar el pago de las horas extras o simplemente esperar a que inicie la jornada al siguiente día” (p.20), cuando el empleador requiera de los servicios urgentes del trabajador.

Lo cual, a nuestra consideración podría ser una alternativa para esos trabajadores que desarrollan cargos de dirección o confianza o de la fuerza pública que ineludiblemente se quieren mantener a disposición de los empleadores, en vista que al no otorgárseles el derecho a descansar y a gozar de su vida privada, por lo menos se está reivindicando de una forma la vulneración a ese derecho, pues como bien indica Trujillo Pons (2022), los altos directivos son quienes sufren más los riesgos psicosociales por las altas responsabilidades laborales, lo que puede provocar un exceso o prolongación de su jornada de trabajo.

En este mismo sentir, es menester hacer referencia a lo que ha expresado el Tribunal Nacional Laboral de Nicaragua en su sentencia No. 1149/2018 en relación a la jornada laboral extraordinaria, ya que expresa muy claramente que:

...la norma laboral sustantiva contempla la posibilidad que el empleador extienda el tiempo en que el trabajador debe estar bajo su subordinación, a este tiempo se le ha denominado "Jornada Extraordinaria de Trabajo", tiempo que está sujeto a una remuneración extraordinaria debido al exceso de labor fuera de la jornada Ordinaria legalmente establecida... la norma laboral establece un límite al empleador en materia de jornada extraordinaria, en este sentido no puede ser absoluta la potestad de exigencia de labor extraordinaria sobre el trabajador... (Tribunal Nacional Laboral de Apelación, SP1149/2018, 2020, p.145).

Como puede apreciarse, es clara la disposición del Tribunal Nacional Laboral al declarar que la potestad de los empleadores no debe ser absoluta, sino cumplir a cabalidad con los

requerimientos que establece el ordenamiento y especialmente velar por el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En esa misma sentencia también se establece que para determinar el valor de la jornada extraordinaria, el empleador debe considerar un cien por ciento más del valor primario de una hora de trabajo. Y para demostrar que un trabajador labora más de las horas que contempla el Código del Trabajo, debe llevar un registro y plasmarse en un contrato, conforme lo establece la sentencia No. 612/2018 del Tribunal Nacional Laboral.

Por otro lado, a nuestro criterio, además de proponer que el empleador debería pagar las horas extras que los trabajadores lleven a cabo producto de la no desconexión digital, también se considera que todos los costos que generen el no desconectarse, deben ser asumidos por la empresa, ya que, si no fuera por ésta, los trabajadores podrían gozar plenamente de este derecho.

4.1.6 Remisión. Cada empleador, ya sea persona natural o jurídica, privada o pública estará en la obligación de remitir su política de desconexión digital a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo, a fin de revisar el contenido, y que posteriormente ésta emita un auto favorable para proceder a la aprobación de la política, en caso que cumpla con los requerimientos necesarios.

4.1.7 Aprobación. También se debe considerar que, una vez que la política de desconexión digital cumpla con todos los requisitos, sea aprobada por el Ministerio del Trabajo y produzca plenos efectos legales para su implementación, y posteriormente se extiendan dos ejemplares, uno para la empresa y el otro para el Ministerio del Trabajo, quien deberá custodiarlo.

4.1.8 Difusión. En la propuesta de regulación se debe plasmar que la política de desconexión digital aprobada por el Ministerio del Trabajo sea difundida y del conocimiento de todas y todos los trabajadores con treinta días de anticipación a la fecha en que comenzará a implementarse en la empresa.

4.1.9 Inspección. También se considera importante que cualquier trabajador o trabajadora al cual se le haya violentado su derecho a la desconexión digital, pueda acudir ante el Inspector del Trabajo para ponerle en conocimiento de su situación.

4.1.10 Denuncia. Y, por último, pero no menos importante, se debe considerar que toda comunicación o denuncia que hiciera el trabajador o trabajadora, detalle la ocurrencia de los hechos de manera clara y precisa, así como fundamente y establezca los elementos de

convicción que le motivan a realizar esa denuncia; asimismo, anexe las respectivas pruebas y establezca los daños y perjuicios que le ha causado la no desconexión digital, en caso de que hubiere.

Podemos concluir este capítulo expresando que se ha presentado una propuesta para regular el derecho a la desconexión digital en Nicaragua, con el fin de ser un punto de partida para futuros estudios sobre la materia, puesto que es tema novedoso y de gran relevancia debido a que la digitalización tiene una presencia innegable en el mundo, lo cual nos conlleva a mantener una conectividad permanente y también para que el legislador tome en consideración dichas propuestas en el momento en que considere necesaria la creación de tales normas indispensables y necesarias que podrían contribuir al suplir los vacíos jurídicos que existen actualmente en el país.

CONCLUSIONES

Una vez finalizado el presente trabajo investigativo, presentamos las siguientes conclusiones, las cuales a su vez incluyen aportes y propuestas para contribuir a una acertada regulación de la desconexión digital en Nicaragua en el futuro. Dichas conclusiones se plantean así:

Tal como se ha esbozado en esta investigación, las TIC son el conjunto de tecnologías, herramientas y dispositivos que permiten la captura, almacenamiento, procesamiento, transmisión y presentación de información, las cuales están diseñadas para facilitar la comunicación y el acceso a la información. Por tal razón, las TIC han revolucionado la forma en que nos comunicamos, accedemos y transmitimos la información, transformando los procesos y la sociedad en general.

A su vez, podemos mencionar que la desconexión digital desempeña un papel fundamental para lograr la conciliación entre el trabajo y la vida personal, preservando la salud mental, fomentando la productividad, fortaleciendo las relaciones interpersonales y salvaguardando el derecho al descanso de los trabajadores.

En relación al derecho de la desconexión digital, podemos expresar que es el derecho que ostentan los trabajadores para desconectarse digitalmente de las responsabilidades laborales, luego de culminar la jornada laboral; derecho que puede ser ejercido sin ningún tipo de represalias.

En Nicaragua no existe una regulación explícita sobre el derecho a la desconexión digital.

De modo que se hace indispensable su implementación en el ordenamiento jurídico nicaragüense porque protegería el derecho al descanso del trabajador, así como su salud, su

vida privada y su dignidad, tal como lo decreta la Constitución Política de Nicaragua.

Para solventar esa necesidad normativa y subsanar ese vacío jurídico, se hace necesario regular este derecho por medio de una ley especial a fin de velar por el derecho a la desconexión digital y garantizar que los empleadores respeten el mismo. Además, que se garantizaría que la duración de la jornada laboral se respete, en vista que en la actualidad no hay ninguna disposición que establezca a los empleadores la prohibición de contactar a sus trabajadores después de finalizada la prestación laboral.

De igual forma, la regularización del derecho a la desconexión digital además de imponer límites a la duración del trabajo, también coadyuvaría a la salud de los trabajadores, sin tomar en cuenta que al trabajar por más tiempo también puede repercutir en costos tanto para el empleador como para el empleado.

En vista de la ausencia de la no regulación de la desconexión digital, se ha realizado una propuesta para regularla en el ordenamiento jurídico, estableciendo parámetros que deben tomarse en cuenta para la protección de los derechos de las y los trabajadores.

Los parámetros que deben tomarse en cuenta para regular la desconexión digital en Nicaragua son los principios rectores; la obligatoriedad de las empresas para realizar políticas de desconexión digital que definan la manera y cómo se garantizará y ejecutará la desconexión y cómo se delimitará el uso de las tecnologías de la información y comunicación; el procedimiento de sanciones y quejas contra los empleadores cuando violenten el derecho a la desconexión digital y los mecanismos que emplearían para solucionar el conflicto; así como un procedimiento para resarcir los daños ocasionados a la salud física, emocional y económica de las y los trabajadores.

Cabe señalar que estas políticas deberán ser revisadas y aprobadas por el Ministerio del Trabajo para posteriormente ser difundidas para todos los trabajadores de una empresa o institución, todo ello con la finalidad de brindar mayor seguridad jurídica a las personas trabajadoras y controlar el abuso latente que hay por parte de los empleadores al no otorgar el derecho a descansar a sus empleados.

Como conclusión central de este trabajo investigativo, es proponer elementos a tener en consideración y formas de subsanar el vacío jurídico que existe sobre la desconexión digital, de modo que inste a las autoridades concernientes para hacer las adecuaciones correspondientes a las leyes, para que en Nicaragua los trabajadores gocen del derecho a la desconexión digital sin ningún tipo de violación o represalias.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aguilera Izquierdo & Cristóbal Roncero (23 de marzo de 2017). *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*. https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548599/lang-es/index.htm
- Azócar Simonet, R. (2022). Bases para la configuración de un derecho a la desconexión en Chile. En R. Azócar Simonet (director). *Derecho a desconexión. Perspectivas y reflexiones para el caso chileno*. (23-46). Tirant lo blanch.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (20 de noviembre, 2019). *El derecho a la desconexión digital*. <https://ignasibeltran.com/2019/11/20/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ponencia/>
- Cabanellas de Torres, G. (2006). Diccionario jurídico elemental. https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168
- Calandra Bustos, P & Araña Arraño, M. (2009). *Conociendo las TIC*. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120281/Calandra_Pedro_Conociendo_los_TIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castrillo H. (14 de agosto de 2020). *Hugo ofrece su versión sobre condiciones laborales dentro de la empresa*. Nicaragua investiga. <https://nicaraguainvestiga.com/nacion/27765-hugo-ofrece-su-version-sobre-condiciones-laborales-dentro-de-la-empresa/>
- Cruz Pérez, M.A., Pozo Vinuesa, M.A., Aushay Yupangui, H.R. & Arias Parra, A.D. (2019). Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil. *e-Ciencias de la Información*, 9 (1), 3-15. DOI: <https://doi.org/10.15517/eci.v1i1.33052>
- Fundación Aquae. (2021). El auge de las nuevas formas de trabajo. <https://www.fundacionaquae.org/wiki/nuevas-formas-trabajo/>
- García Córdoba, F. (2010). La tecnología su conceptualización y algunas reflexiones con respecto a sus efectos. *Metodología de la Ciencia*, 2, (1), 13-28. <http://www.ammci.org.mx/revista/pdf/Numero2/2art.pdf>
- García Zaballos, A. (Julio de 2012). *Tecnologías de la información y la comunicación en Nicaragua*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/tecnologias-de-la-informacion-y-la-comunicacion-en-nicaragua>
- Gomez Cardim, T. C. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11, (1) 418-437.
- Heinze Martin, G. Olmedo Canchola, V. H. & Andoney Mayén, J. V. (2017). Uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las residencias médicas en México. *Acta Médica Grupo Ángeles*, 15 (2), 150-153. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actmed/am-2017/am172p.pdf>
- Hernández, G. (17 de mayo de 2022). Evaluarán multas para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Evaluaran-multar-a-empresas-que-vulneren-derecho-a-la-desconexion-digital-20220516-0110>.

html

- López Álvarez, M. J. (2022). *Desconexión Digital en el Ámbito Laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
- Martínez Muñoz, M. R. (2020). Tiempo de trabajo y desconexión digital. En S. González Ortega, (Coord.). *El Nuevo Escenario en Materia de Tiempo de Trabajo*. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. (329-353). Junta de Andalucía.
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2 (4), 143-155.
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C001,/Document
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Las plataformas digitales de trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Plataformas digitales: Un futuro del trabajo con oportunidades y desafíos para América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_773309/lang-es/index.htm#:~:text=Las%20plataformas%20digitales%20de%20trabajo,las%20basadas%20en%20la%20ubicaci%C3%B3n.
- Osejo Pineda, L.M. (2021). *El teletrabajo: Contenido y alcance jurisprudencial*. (Tesis de Doctorado en Derecho). Universidad Americana.
- Osio Havriluk, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial*, (2), 410-426.
- Oxford Learner's Dictionaries. (2023). *Technology* <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/technology?q=technology>
- Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: Mail on holiday. *Revista IUS* 14 (45), 257-275.
- Real Academia de la Lengua Española. (2022). *Desconectar*. <https://dle.rae.es/desconectar>
- Reche Tello, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor* (3) 31-54.
- Requena Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social* 10 (2) 541-560. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>
- Rodríguez Rodríguez, J. J. (2022). *La desconexión digital en el derecho nicaragüense: Actualidad y propuesta de lege ferenda*. (Tesis de Maestría en Derecho Empresarial Corporativo). Universidad Americana.

- Trujillo Pons, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak*. DOI <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>
- Trujillo Pons, F. (2021). Por qué es necesaria la desconexión digital en el ámbito laboral. *Work meter*. <https://www.workmeter.com/blog/desconexion-digital-ambito-laboral/>
- Trujillo Pons, (2022). Las Personas Trabajadoras que ocupan “puestos directivos” y su derecho a la desconexión digital en el trabajo. *IUSLabor* (1/2022), 148-167.
- Universidad Latina de Cista Rica. (09 de julio de 2022). *¿Qué son las TIC y para qué sirven?* <https://www.ulatina.ac.cr/articulos/que-son-las-tic-y-para-que-sirven>
- Vargas Salazar D.A. & Lara Ospina J. A. (2015). Tecnologías de la Información y la Comunicación – (TIC) en Colombia ¿Servicio público, derecho o mercancía? *Revista Opinión Pública*, 2 (2), 29-43.

Legislación nacional:

- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (30 de octubre de 1996). Código del Trabajo. [Ley 185]. DO: 147.
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (18 de agosto de 1995). Ley General de Telecomunicaciones y Servicios Postales. [Ley 200]. DO: 154.
- Constitución Política de la República de Nicaragua. [C.P.] (2022). (3.a ed.). La Gaceta, Diario Oficial 181.
- Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional de la República de Nicaragua. (12 de junio de 1982). Ley Orgánica del Instituto Nicaragüense de Telecomunicaciones y Correos (TELCOR). [Decreto-Ley 1053]. DO: 137.
- Presidencia de la República de Nicaragua. (18 de diciembre de 2019). Reglamento de la Ley General de Telecomunicaciones y Servicios Postales. [Decreto 19-96]. DO: 242.
- Tribunal Nacional Laboral (08 de septiembre de 2017). Sentencia 1142/2017.
- Tribunal Nacional Laboral (28 de mayo de 2018). Sentencia 612/2018.
- Tribunal Nacional Laboral (30 de noviembre de 2018). Sentencia 1149/2018.

Legislación extranjera:

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (20 de diciembre de 2018). Resolución aprobada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 2018. Las tecnologías de la información y las comunicaciones para el desarrollo sostenible. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/459/51/PDF/N1845951.pdf?OpenElement>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (27 de diciembre de 2019). Resolución aprobada por la Asamblea General el 27 de diciembre de 2019. Lucha contra la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones con fines delictivos. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/440/32/PDF/N1944032.pdf?OpenElement>

- Belgisch Staatsblad. (30 mars 2018). Wetten, Decreten, Ordonnanties En Verordeningen. Lois, Decrets, Ordonnances Et Reglements. *Moniteur belge*. p. 31620 – 31656. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/107598/132521/F-1336702668/BEL-107598.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de México. (27 de diciembre de 2022). Ley Federal Del Trabajo. [Ley Federal del Trabajo]. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (06 de enero de 2022). Ley 2191, Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral. [Ley 2191 de 2022]. DO: <https://www.pwc.com/co/es/prensa/Articulos/ley-2191-de-2022.pdfv>
- Congreso de la República de Perú. (11 de septiembre de 2022). Ley del teletrabajo. [Ley 31572]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf.pdf?v=1662944800>
- Jefatura del Estado de España. (06 de diciembre de 2018). Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. [Ley 3/2018]. DO: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
- Jefatura del Estado de España. (10 de julio de 2021). Ley de trabajo a distancia. [Ley 10/2021]. DO: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>
- La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica. (13 giugno 2017). LEGGE 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*, p.1-19. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2017/06/13/135/sg/pdf>
- La Chambre des représentants. (30 mars 2018). Wetten, Decreten, Ordonnanties En Verordeningen. Lois, Decrets, Ordonnances Et Reglements. *Belgisch Staatsblad*, p. 31620 – 31656. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/107598/132521/F-1336702668/BEL-107598.pdf>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. (24 de octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. DO: [Real Decreto 2/2015]. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Presidencia del Consejo de Ministros de Perú. (01 de noviembre de 2020). Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. [Decreto de Urgencia N° 127-2020]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1473551/Decreto%20de%20Urgencia%20N%C2%B0127-2020.pdf.pdf?v=1607106648>
- Presidencia de la República de Perú. (26 de febrero de 2023). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. [Decreto Supremo N° 002-2023-TR]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4189372/D.S.%20que%20aprueba%20reglamento%20de%20la%20Ley%20de%20Teletrabajo.pdf?v=1677538046>