



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Derecho

TRABAJO DE FIN DE GRADO

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Presentado por David Escobar Martín

Tutelado por Graciela López de la Fuente

Segovia, 14 de febrero de 2019

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. DERECHO DE NUEVA GENERACIÓN: DESCONEXION DIGITAL....	6
2.1 ¿Qué es el Derecho a la Desconexión Digital?.....	6
2.2 Elementos jurídicos del nuevo Derecho.....	11
3. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	13
3.1. Derecho fundamental del trabajador al descanso.....	13
3.2. Desconexión digital, ¿Garantía o derecho?.....	15
4. DETERIORO DE LA SALUD PSICOSOCIAL DEL TRABAJADOR POR EL USO DE LAS TIC.....	18
4.1. Las TIC en relación con los riesgos y la salud psicosocial en el trabajo..	18
4.2. Síndrome del trabajador quemado (Burnout).....	20
4.2. Prevenciones y guías de los riesgos psicosociales.....	23
5. LA CUNA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: el caso francés.....	26
5.1. La regulación en Francia del derecho a la desconexión.....	26
5.1.1. Antecedentes de la Ley de 2016.....	26
5.1.1.1 La actividad convencional.....	26
5.1.1.2 Informe Mettling.....	27
5.1.2 Reconocimiento del Derecho a la Desconexión, “Loi Travail N.º 2016-1088”	28
5.1.2.1 Modalidades: Convenio colectivo o política de actuación.....	28
5.1.2.2 Contenido de la reforma.....	31
5.2 Casos de empresas pioneras en incorporar el nuevo derecho.....	33

6. EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL EN RELACION CON EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	34
6.1. La regulación española.....	34
6.2. Buenas prácticas empresariales y convenios colectivos.....	42
6.3. Casos jurisprudenciales especialmente reseñables.....	44
7. CONCLUSIONES.....	50
8. BIBLIOGRAFÍA.....	53

RESUMEN:

En el siguiente trabajo veremos con detenimiento las transformaciones que la tecnología ha creado en las relaciones laborales actuales, las cuales superan el grado de modernización normativa. En la ansiada búsqueda por un pleno equilibrio entre la vida personal y la protección de los derechos del trabajador como son los de la familia, vida personal, la salud psicosocial y el descanso especialmente, actualmente se ha creado el llamado derecho a la desconexión digital, derecho que busca defender esos mismos derechos. Aquí analizare el derecho en cuestión comparado con el tradicional derecho fundamental al descanso del trabajador, y la protección real y la aplicación del derecho a la desconexión en nuestro ordenamiento jurídico además un exhaustivo examen de sus antecedentes en Francia, cuna de este derecho.

PALABRAS CLAVE: Intoxicación digital, síndrome del trabajador quemado, derecho al descanso, derecho a la desconexión digital, prevención de riesgos laborales, carga de trabajo.

ABSTRACT:

In the following work we will see in detail the transformations that technology has created in current labor relations, which exceed the degree of normative modernization. In the long-awaited search for a full balance between personal life and the protection of workers' rights such as family, personal life, psychosocial health and rest especially, the so-called right to digital disconnection has now been created, right that seeks to defend those same rights. Here I will analyze the right in question compared to the traditional fundamental right to rest of the worker, and the actual protection and future application of the right to disconnection in our legal system as well as a thorough examination of his background in France, cradle of this right.

KEY-WORDS: Digital poisoning, burnout, right to rest, right to digital disconnection, prevention of occupational hazards, workload.

1.INTRODUCCIÓN

En 1919 gracias al sistema de tratados de Paz de Versalles, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la cual toma especial importancia el debate sobre el tiempo de descanso de los trabajadores, regulándose en el preámbulo de la Parte XIII (Trabajo). En dicho tratado se estableció de forma expresa la fijación de horas de trabajo, la duración máxima de la jornada laboral y de la semana de trabajo, como medidas fundamentales para mejorar las condiciones del trabajador.

El tiempo de trabajo es la primera materia que regula la OIT en convenio, de ahí su especial preocupación, ya que a lo largo de los años este debate ha sido centro de tratamiento de múltiples convenios, estudios en general y deliberaciones.¹

La cuestión sobre el tiempo de trabajo sigue siendo a día de hoy un debate de gran interés, en este sentido, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han creado nuevas formas de organizar el trabajo y con ellas han surgido problemas hasta entonces nunca sufridos en relación con el tiempo de trabajo. Tal y como alude el Informe de la OIT, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, si bien las TIC acrecientan las posibilidades de trabajar a distancia y permiten conciliar mejor las responsabilidades familiares y personales, *“la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del periodo preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo”*.²

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación están cambiando la forma de llevar a cabo la prestación laboral. Este cambio digital se caracteriza de forma principal por la integración de las TIC en todos los ámbitos laborales, tal como en la aparición del teletrabajo, que permiten estar en contacto en cualquier momento sin necesidad de estar presencialmente en el centro de trabajo.

¹ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), (1919), núm. 1. Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), (1930), núm. 30. Estos dos convenios establecen la norma general de 48 horas regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 horas al día.

² Conferencia Internacional del Trabajo (2015), “Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”, 104.ª reunión.

Desde la perspectiva de la jornada de trabajo, el uso de las nuevas tecnologías provoca diferentes problemas en la jornada laboral, cuando esta se alarga, el trabajador puede sentirse obligado directa o indirectamente, a seguir en contacto con la empresa a través de los diversos dispositivos tecnológicos, de tal forma que ese tiempo de disponibilidad, durante el cual sigue vinculado a la empresa plantea la duda de si debería ser considerado como tiempo efectivo de trabajo, ya que generalmente esto no es así, y dicho tiempo no es retribuido ni compensado de forma alguna.³

La revolución digital y la digitalización del trabajo se confrontan como una problemática de gran calado en los ámbitos de la actividad social y las relaciones socioeconómicas. Los sistemas jurídicos, como estructuras capaces de regular las relaciones socioeconómicas, también se enfrentan a los grandes obstáculos que ocasionan las TIC. Desde un punto de abstracción jurídica, deben dar soluciones a tales novedosas instituciones de forma variada, cuyas bases materiales varían antes de normalizarse en formas más estables de comportamiento.

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, de acuerdo con Alemán Páez, las respuestas deben ir encaminadas a ponderar las formas de intervención Estatal respecto del capital, tecnología y trabajo para, después formalizar las decisiones al sistema de fuentes y técnicas de normación, en una inercia reguladora que unifica el caudal de normas aplicables en los ordenamientos comparados. Lo expuesto explica el foco de atención prestado en estos temas por la dogmática iuslaboralista y que dicho interés crezca incrementalmente en una perspectiva evolutiva.⁴

³ Mella Méndez, Lourdes (2016), “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores” (I) Trabajo y Derecho, N.º 16, p. 1.

⁴ Alemán Páez, Francisco (2017), “El Derecho a la Desconexión Digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la ‘Loi Travail N.º 2016-1088’” Trabajo y Derecho N.º 30, p. 13.

No cabe duda, que la revolución digital y tecnológica que vivimos lleva aparejada unas transformaciones importantes en las diversas formas en las que los particulares se relacionan, de la cual no le es indiferente a la relación de trabajo. La consolidación de mercados mundiales cada vez más conectados, exigentes y competitivos, inician la adopción de la economía del conocimiento, cada vez más impuesta. Todo en general, llevando a que los límites en la ejecución de las funciones de trabajo sean desenfocados del lente jurídico. Cualquier trabajador del mundo actual, debe en diversas ocasiones realizar labores fuera del límite impuesto por la jornada laboral, que sin ser teletrabajo y sin remunerarse como horas extraordinarias, son una clara muestra de la violación de los derechos mínimos al descanso, a la salud y la familia.⁵

La iniciación de las TIC en el ámbito laboral despliega caracteres diferentes en los cuales los papeles de las partes en las relaciones laborales se intercambian. Una de las cuestiones principales es la intrusión de la vida privada en el lugar y tiempo de trabajo, lo cual se remite al control empresarial del uso de internet y de las redes sociales.⁶ También, plantea los problemas acerca del uso de las TIC por parte del empresario para ejercer su poder de control sobre los trabajadores, colisionando con los derechos a la dignidad y a la intimidad de aquellos.⁷ Ambas cuestiones se establecen desde el prisma de control empresarial.

⁵ Naranjo Colorado, Luz (2017), “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”. SABER, CIENCIA Y Libertad, Vol. 12, N.º 2 de julio-diciembre 2017, p. 50.

⁶ Calvo Gallego, Francisco Javier (2012), “TIC y poder empresarial: reglas internas de utilización y otras cuestiones relativas al uso de Facebook y redes sociales”, Aranzadi Social: Revista Doctrinal, Vol. 4, N.º 9, (2012) pp. 125-151.

⁷ Sepúlveda Gómez, María (2016), “Régimen jurídico del contrato de trabajo: Poder de control empresarial mediante cámaras de videovigilancia y derecho de los trabajadores a la protección de datos personales”, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N.º 133, pp. 219-235.

El fin del trabajo y el margen de actuación del derecho a la desconexión, objeto de estudio, poseen una perspectiva diferente ya que se centra en el trabajador y en la imperiosa necesidad que las TIC no eclipsen por completo la separación entre el tiempo de trabajo y la vida personal.⁸ En definitiva, el derecho a la desconexión será el marco de análisis de conciliación entre la vida personal y la vida profesional y, como consecuencia, al derecho a la salud de los trabajadores.⁹

La revolución tecnológica, caracterizada por su rapidez e intermediación, ha causado modificaciones importantes en la forma de trabajar, en la organización del trabajo y en el mismísimo modelo productivo. También ha tenido repercusión sobre las relaciones y condiciones laborales y ha llevado a nuevas maneras de trabajar, entre las que podemos encontrar un acto de desintegración del colectivo de trabajo, de individualización de las relaciones de trabajo, en lo concerniente a su dimensión física, lo cual plantea nuevos problemas relativos a la organización colectiva de los trabajadores para asegurar sus intereses.¹⁰

Es indudable que las TIC confieren más flexibilidad a la cual los trabajadores no quieren renunciar, sin embargo, pueden causar sobre la calidad de vida en el trabajo y exponer a los trabajadores a riesgos de sobrecarga cognitiva y emocional, como puede ser cansancio, estrés, es decir, a riesgos psicosociales.¹¹ De igual forma, tienen consecuencias importantes en la calidad de vida, pudiendo llevar a la fusión o confusión la vida profesional y personal.¹² El objetivo primordial es encontrar un equilibrio, de velar por no convertir una oportunidad de mejora de la producción y de las condiciones de trabajo, en una carga nueva para los trabajadores.

⁸ Pierre-Henry, Cialti (2017), “El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?”. Temas laborales, N.º 137/2017, p. 164.

⁹ Mathieu, Chantal. (2016), “Le droit à la déconnexion: une chimère?”, Revue de Droit du Travail, p. 592.

¹⁰ Pierre-Henry, Cialti (2017), “El derecho a la desconexión...”. Op. cit, p. 165.

¹¹ Sobre la cuestión de la calidad de vida en el trabajo, ver Droit Social, febrero de 2015, N.º especial.

¹² Françoise Favennec-Héry, (2010), “Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle”. Droit Social, pp. 23-34.

En España, como veremos más adelante, la aseguradora AXA ha sido la primera empresa que ha impulsado incluir el derecho de desconexión de los trabajadores en su convenio, al igual que otras empresas ya hicieron, como Volkswagen en Alemania o Michelin y Orange en Francia. AXA, a través del acuerdo con CCOO, reconoce el derecho de los trabajadores a *"no responder los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales"*.¹³

¹³ Legaltoday, "El derecho a la desconexión del trabajador no tardará en reconocerse en España", Consultado en: <http://www.legaltoday.com/actualidad/noticias/el-derecho-del-empleado-a-la-desconexion-no-tardara-en-reconocerse-en-espana> (23/10/2018).

2. DERECHO DE NUEVA GENERACIÓN: DESCONEXION DIGITAL.

2.1 ¿Qué es el Derecho a la Desconexión Digital?

El legislador francés ha tenido la gran iniciativa de regular el derecho de desconexión en la reforma laboral de 2016, en la Ley 2016-1088 de 8 de agosto (Loi Travail) en especial en el artículo 55.1.2, cuyo texto ha dado una nueva redacción al art 2242-8 del Código de Trabajo (CTF). A partir del 1 de enero de 2017 entró en vigor su régimen, pretendiendo dar una solución a los riesgos psicosociales, consecuencia del uso desmedido de los medios digitales.¹⁴

La situación que provoca esta reforma es la producida por las tecnologías, ya que ofrecen la “posibilidad” de ampliar el tiempo de trabajo más allá de la jornada de trabajo, ya sea la jornada ordinaria o extraordinaria. Respecto la conexión digital ampliada, se reivindica la asunción de este derecho por la protección de la salud y por la equidad de trato, su valoración como tiempo de trabajo es una cuestión jurídica, respecto del incremento digital de la jornada post-laboral, se solicita sin más, su completa liberación, con una doble medida de desconexión digital.¹⁵

A) El poder de autodeterminación del trabajador, completamente libre para no responder.

B) El deber del empresario de abstenerse de realizar penalizaciones en este aspecto.

En la Ley francesa citada anteriormente (nº2016-1088 de 8 de agosto de 2016) *relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales*, propone considerar la mutación tecnológica y los problemas derivados del uso de las TIC y reconoce a los trabajadores, el nuevo derecho a la desconexión.¹⁶ Debemos considerar que dicha ley no ofrece una definición del derecho de desconexión, así que Pierre-Henri Cialti lo define de la siguiente manera: *“El derecho para el trabajador de no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones”*.¹⁷

¹⁴ Alemán Páez, Francisco (2017), “El Derecho a la Desconexión Digital...”. Op. cit, p. 21.

¹⁵ Molina Navarrete, Cristóbal (2017), “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “Desconexión Digital”, Garantía del derecho al descanso”. Temas laborales, N.º 138/2017, p. 270.

¹⁶ Artículo 55 de la Ley, codificado en el artículo L.2242-8-7º CT.

¹⁷ Pierre-Henry, Cialti (2017), “El derecho a la desconexión en Francia...”. Op. cit, p. 165.

Cada vez más trabajadores se ven obligados a seguir conectados digitalmente con su empresa, con el objeto de realizar las actividades por las que están vinculados con ella, como terminar las tareas pendientes, preparar las del día siguiente o cumplir objetivos globales elevados para evitar retrasos.¹⁸

Podríamos pensar que estamos ante una situación problemática de “privilegiados” que solo se da en países desarrollados, en los cuales la sociedad digital está más avanzada, y, además, para trabajadores más protegidos como los indefinidos y con desempeños más cualificados.

Por eso, como expuse anteriormente, habría nacido en Francia, cuna de los derechos de libertad, pero también de un gran modernismo a la hora de reconocer derechos nuevos. De ahí que una parte de la doctrina crítica como Pierre Henry Cialti se pregunte si es adecuado reconocer este nuevo derecho dentro de los derechos tecnológicos, como una nueva garantía del derecho a la vida privada o en cambio, es solo un privilegio de unos pocos, mientras para la mayoría de los trabajadores es ilusorio, dando falsas esperanzas de control sin estudiar los fundamentos de la economía global, cada vez más digital.¹⁹

Desde este punto de vista, se denuncia el sobre-idealismo, o la falta de realismo, para esta tipología de derechos: *“Las leyes protegen a los trabajadores de los correos electrónicos fuera de horas de trabajo, pero los empleadores ignoran el hecho de que, para muchos, el apagado no es una opción”*.²⁰

¹⁸ Molina Navarrete, Cristóbal (2017), “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?”. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo LXVII, N.º 269, septiembre-diciembre 2017, p. 905.

¹⁹ Para el impacto de esta batalla legal entre Google y Francia, con proyección en todo el mundo, de interés la gran recopilación de noticias y reportes. Consultado en: <https://www.theguardian.com/technology/right-to-be-forgotten> (23/10/2018).

²⁰ Ver versión original: “Laws protecting workers from employer’s out off-hours emails ignore the fact that, for many, switching off is not and option” Ver Morozov, E., “So you want to switch off digitally? I`m afraid that will cost you”. Consultado en: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/feb/19/right-to-disconnect-digital-gig-economy-evgeny-morozov> (23/10/2018).

Desde otra perspectiva, igual de crítica, pero más realista, se critica el exceso de modernismo jurídico, en el cual prima la forma, una bonita forma léxica, sobre la semántica, pero vaciado de contenido práctico propio ese ansiado derecho, al no completarlo con un contenido de derechos y deberes innovador. Realmente, a través de la afortunada norma, como sostiene Cristóbal Molina Navarrete: *“No hay sino algo mucho más conocido, y exigible, como es una garantía de todo contenido esencial del derecho fundamental al respeto de la vida privada, así como del derecho laboral al descanso efectivo, que libera para el trabajador un espacio de autodeterminación, como es el tiempo de no trabajo o el tiempo de vida privada”*.²¹

Como es sabido el famoso derecho de desconexión, a la desconexión laboral o a la desconexión digital, como se le ha denominado en sus variadas traducciones,²² tiene especial vínculo de gestación y nacimiento, en las políticas reformistas del Gobierno francés, que tras un largo y arduo proceso tanto legislativo como de reforma social, finalmente entró a ser parte del ordenamiento jurídico de nuestro país vecino al iniciarse 2017.

Pero realmente, en que consiste, que es o como opera y quienes resultan beneficiados de este derecho. Lo primero que debo mencionar que antes de su inclusión en la ley de reforma laboral francesa, se realizó un estudio que terminó con un informe llamado ELEAS, llamado así por la empresa consultora que lo realizó (ELEAS&GRAFFETT SL), según el cual, estadísticamente se encontró que el 37% de los trabajadores activos, hacen uso actual, regular y repetitivo de algún tipo de TIC, fuera del horario de trabajo o de la jornada laboral. También se averiguó que el 62% de los trabajadores encuestados. Se encontraba a favor de la creación de este nuevo tipo de derecho, para cambiar el grado de afectación que las actividades de trabajo realizadas en conexión debían ser resueltas en el ámbito personal o familiar.²³ El anterior estudio e informe, consiguió incluir y promover el nacimiento del nuevo derecho a la desconexión digital a través de la conocida Loi Travail o Loi El Khomri.

²¹ Molina Navarrete, Cristóbal (2017), “El tiempo de los derechos en un mundo digital...”. Op. cit, p. 906.

²² En su vocablo originario derivado del idioma francés es conocido como “Droit á la déconnexiion”.

²³ Naranjo Colorado, Luz (2017), “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”. SABER, CIENCIA Y Libertad, Vol. 12, No. 2 de julio-diciembre 2017, p. 50.

Pero ¿qué es el derecho a la desconexión?, para averiguarlo hay que observar por vía directa, cuál es su concepción legal, es definitiva, ver que dijo la citada Loi El Khomri acerca de él. Al ver el texto legal encontramos que el derecho a la desconexión se menciona en tres momentos certeros:

- A) El primero en la sección segunda “Champ de la négociation collective”²⁴ por el cual se autorizan las nuevas modalidades de pago para los nuevos “paquetes” de horas de trabajo convencionales e individuales, con efectos extensivos al derecho de desconexión.
- B) El segundo en la sección tercera “Dispositions supplétives”²⁵, por el cual regula de forma poco abundante, este derecho, al afirmar que su aplicación se dará mediante estipulaciones convencionales “conventionnelles prévues”, entre empresario y trabajadores, y que en caso de que no hubiere acuerdo entre las partes, el empresario lo regulará de forma unilateral, previa comunicación y socialización de la “charte”, política o carta. Concluye el artículo, que esta disposición se extiende a las empresas con menos de 50 trabajadores.

²⁴ Republica de Francia. Loi 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. Texto original: “3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.

²⁵ Republica de Francia. Loi 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. Texto original: “II.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8.”.

C) Y como tercera aparición del derecho a la desconexión, se encuentra en el capítulo segundo “Adaptation du droit du travail à l’ère du numérique”,²⁶ artículo 7, por el que se establece el objeto principal del derecho a la desconexión es garantizar al trabajador su espacio de descanso, de vida personal y familiar.²⁷ Desarrolla el contenido del apartado anterior, en la intención de obligar que la “charte” o carta aclare los términos de aplicación del derecho, para los empleados y personal de supervisión y dirección, con el uso de campañas de formación y sensibilización para el uso razonable y sano a nivel psicosocial de las TIC en el entorno laboral.

Como observamos en el texto legal, no hay una clara definición determinada para el derecho a la desconexión, de ahí que Luz Dary Naranjo Colorado lo defina como *“el derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos: sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo”*.²⁸

²⁶ Republica de Francia. Loi 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. Texto original: “7° Les modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques”.

²⁷ Republica de Francia. Loi 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. Texto traducido: “7° Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como 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 del 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”.

²⁸ Naranjo Colorado, Luz (2017), “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital...”. Op. cit, p. 51.

Hasta aquí, vemos de forma clara que el cómo se reguló este derecho no obtenemos respuesta suficientemente significativa a los diferentes interrogantes que se nos presenta, que desde la base conceptual y dogmática del derecho laboral nos surgen, siendo contrariamente mina de directos dilemas y vicisitudes. Pero a modo de conclusión podemos entender el derecho a la desconexión como sugiere José Fernando Biurrun Abad, *“Básicamente, el derecho a la desconexión digital tiene el objetivo de evitar los abusos empresariales una vez finalizada la jornada laboral, en los que los trabajadores se ven obligados a seguir conectados a través de sus teléfonos, correo electrónico, etc., Continuando de una forma -normalmente no remunerada- su tiempo de trabajo contestando llamadas y mensajes. Sin obviar lo que supone en la falta de descanso y las incidencias de la convivencia familiar”*.²⁹

2.2 Elementos jurídicos del nuevo derecho.

Como adelanté anteriormente, el conflicto digital está imponiendo cambios bruscos en todos los sentidos de la vida en sociedad, sin embargo, el volumen de intensidad de dichos cambios se ve acrecentado entre los actores protagonistas de las modificaciones y los escenarios de participación. Las empresas, los modelos de organización y de negocio, las formas de dirigir y los perfiles laborales ven modificadas sus bases estructurales por la acción transformadora y resocializadora de la digitalización, los sistemas jurídicos no se mantienen al margen ya que el empero de la fisonomía de las normas suele ser una variable que depende del contexto material y de los códigos predominantes en los procesos nomotéticos.³⁰

Los derechos de desconexión representan una imitación frente a la cada vez más diluida de los códigos de espacio y tiempo. De esta forma, los ordenamientos lo nombran un nuevo derecho para garantizar las condiciones de descanso y el aislamiento de los trabajadores, además de, preservar los derechos de conciliación de la vida personal y familiar en equidad de protección jurídica. Como consecuencia de tal reconocimiento de valores y su plasmación en textos con rango de ley supone un nuevo avance en el origen evolutivo de los derechos de tercera generación. Los códigos de desconexión digital revisten de cánones regulados debido a los resultados prácticos, y su integración en textos legislativos pretende que desaparezcan los desequilibrios producidos por la revolución tecnológica.³¹

²⁹ Biurrun Abad, José Fernando (2018), “El derecho a la desconexión, más cerca”. Actualidad jurídica Aranzadi, N.º. 943.2018, p. 22.

³⁰ Alemán Páez, Francisco (2017), “El Derecho a la Desconexión Digital...”. Op. cit, p. 15.

³¹ Ibid. p. 18.

Como vimos anteriormente, las modificaciones en curso aparejan una resocialización de las estructuras sociales y económicas, lo cual, requiere dispositivos jurídicos que concuerden a las transformaciones de dichas estructuras. Uno de los posibles dispositivos viaja inexorablemente por mecanismos jurídicos que posean suficiente capacidad reguladora de tan difíciles y complejas exigencias regulativas. El modelo, por ejemplo, puede llevar consigo normas de reconocimiento (consagración legal del derecho a la desconexión) adjuntadas con normas de producción (ordenación del papel de las fuentes) y normas de fiscalización y control (régimen de garantías y de posibles sanciones por incumplimiento), eso sí, los mayores inconvenientes se resuelven en los niveles de mayor rango normativo, es decir, constitucionalmente.³²

El hecho de establecer un régimen insuficiente, como, por ejemplo, sucede en nuestro ordenamiento³³, revierte de forma negativa en la concepción institucional de estos temas, con el fin de propiciar soluciones polivalentes que violentan la seguridad jurídica.³⁴

En cuanto a la técnica, la complejidad de este asunto a tratar busca conjugar las abstracciones del informalismo y del lenguaje digital, con la abstracción característica de los cánones reguladores. Desde esta perspectiva, el paradigma tecno-informático debe resolver dos asuntos importantes. Primero se debe elegir los instrumentos pertinentes para juridificar la fenomenología a través de elementos del derecho positivo, pero, aparte de esto, *“el problema radica en que las reglas suelen escaparse de la “transitividad concausal” de las construcciones formales y de la estructura silogísticas imperantes en la legalidad ordinaria”*.³⁵

Evidentemente, los derechos y libertades digitales se manejan en un terreno de, triple abstracción como afirma Alemán Páez, *“El aspecto material (artilugios y herramientas digitales) se solapa con el estrictamente jurídico (reglas y dispositivos operativos) complejizándose las trabazones dialécticas entre ambos anclajes estructurales”*.³⁶ El especial énfasis en el simbolismo abstracto, que proviene del lenguaje informático, se mezcla con la abstracción que caracteriza a los códigos reguladores.

³² Ibid. p. 19.

³³ AEPT (ex título VI de la LO 15/1999, de 13 de diciembre).

³⁴ Resoluciones jurisprudenciales: SST'S.3 de diciembre del 2003, 6 de octubre de 2011, u 8 de marzo del 2011.

³⁵ Alemán Páez, Francisco (2017), “El Derecho a la Desconexión Digital...”. Op. cit, p. 19.

³⁶ Ibid. pp. 385-389.

Estos entrelazan de forma dinámica un variado abanico de actos normativos con varias posibilidades igualitarias de positivización formal, pero sin olvidar el dominio de los derechos económicos frente a la defensa de los derechos fundamentales. Por lo demás como expone Francisco Alemán Páez *“los centros de imputación jurídica se ubican en os niveles más elevados de abstracción formal y material, y aunque los códigos prevalentes vienen impuestos por el orden Constitucional de las categorías reguladas, siempre existe el riesgo de menoscabar la naturaleza ‘endocéntrica’ de los bienes jurídicos protegidos”*.³⁷

A modo de explicación final de los elementos jurídicos del derecho a la desconexión, Francisco Alemán Páez trata esta paulatina generalización de los derechos simboliza, una gran conquista en la lucha por los derechos sociales y también del Derecho del trabajo.

Su integración en las instituciones trae consigo una anticipación correctora de los riesgos laborales como la sobrecarga y de manera complementaria, representa una garantía instrumental contra la mezcla de tiempos de ocio y trabajo. Como bien dice el autor de “El Derecho a la Desconexión Digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la `Loi Travail N° 2016-1088””: *“los derechos de tercera generación también bunden sus raíces en los aspectos entativos insertos en la dignidad de la persona-trabajadora, por tanto, viendo este importante anclaje fundamentador, requieren un tratamiento acorde a la entidad de tales valores y al refuerzo garantizador requerido por dichos bienes jurídicos”*.³⁸

3. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

3.1 Derecho fundamental del trabajador al descanso.

Cuando hablamos del derecho al descanso, es necesario recordar que el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1.948, señala 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”*.³⁹ El apartado d), del artículo 7 del Pacto de Derechos Económicos y Sociales, lo reconoce igualmente, como también lo hace el artículo 2 de la Carta Social Europea, como factor integrador del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.

³⁷ Ibid. p. 20.

³⁸ Ibid. p. 20.

³⁹ Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1.948, artículo 24.

De igual forma, la Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea, sostiene con relación a las condiciones de trabajo justas y equitativas que, *“todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales y también a un período de vacaciones anuales retribuidas”*⁴⁰, debiendo tener en mente que, existen pronunciamientos similares en las principales declaraciones internacionales de derechos humanos y cartas sociales.

Especial recordatorio merece el apartado 2º del artículo 40 de nuestra Constitución de 1978, reconoce expresamente el derecho al descanso, estableciendo la obligación de los poderes públicos de fomentar políticas que garanticen el descanso necesario, mediante, de manera principal, la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas⁴¹.

El derecho al descanso lo podríamos definir como: “el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar”⁴².

En resumen, todas las personas por ley deben tener un tiempo de descanso después de la jornada laboral, para poder descansar y realizar sus tareas en casa, con los familiares, en la forma que cada uno considere más apropiada, ya que forma parte de su intimidad como persona. El descanso está reconocido como uno de los principios fundamentales que debe reflejar el estatuto del trabajo y consecuentemente, se debe entender como uno de los derechos fundamentales del trabajador.

⁴⁰ Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea, título IV, artículos 27 y ss.

⁴¹ Constitución española de 1978, artículo 40, apartado segundo.

⁴² Confilegal (2017), “El derecho a desconectarse y al descanso está reconocido en la CE”. Consultado en: <https://confilegal.com/20170104-el-derecho-a-desconectarse-y-al-descanso-esta-reconocido-en-la-constitucion-espanola/> (12/11/2018).

En relación con este ámbito, aparece el derecho a descansar de la tecnología (Derecho a la desconexión), teniendo en cuenta que la tecnología tiene un gran potencial para hacernos la vida más fácil y poder disfrutar de una mayor calidad de vida, pero también tiene efectos adversos para la salud psicosocial.

Hoy en día, nuestra sociedad, se caracteriza por el uso popular de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en cualquier actividad humana y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, que exige de todos los ciudadanos nuevos objetivos personales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la ciencia y la nueva economía global. El impacto que lleva aparejado el nuevo marco globalista del mundo actual y sus poderosas herramientas TIC, está induciendo una profunda revolución en todos los ámbitos sociales.⁴³

3.2 Desconexión digital, ¿Garantía o derecho?

De lo expuesto hasta ahora, ha aparecido la necesidad de crear jurídicamente un nuevo derecho a la desconexión, como exigencia de tutelar la integridad psicosocial del trabajador y como garantía de su derecho a conciliar el trabajo con su vida personal y familiar. Se trata de un derecho a derivar del contenido esencial de otros como es el derecho fundamental al respeto de la vida privada, así como el derecho laboral específico al descanso efectivo (vinculado de forma directa a la tutela de la salud laboral del trabajador), que supone para el trabajador un espacio de autodeterminación, como es el tiempo de no trabajo o el tiempo de vida privada.⁴⁴

En consecuencia, conviene recordar que el derecho al descanso efectivo está recogido en el art. 32.2 de la CDFUE, como principio general del Derecho de la Unión y como principio constitucional en el art 40.2 de nuestra constitución. Nuestra jurisprudencia constitucional según la cual *“toda concepción, conducta o práctica empresarial que considere el tiempo libre del trabajador como tiempo vinculado al interés productivo del empleador, es inconstitucional, porque reduce a simple factor de producción a la persona del trabajador”*.⁴⁵

⁴³ Confilegal (2017), “El derecho a desconectarse y al descanso está reconocido en la CE”. Consultado en: <https://confilegal.com/20170104-el-derecho-a-desconectarse-y-al-descanso-esta-reconocido-en-la-constitucion-espanola/> (12/11/2018).

⁴⁴ Molina Navarrete, Cristóbal (2017), “El tiempo de los derechos en un mundo digital...”. Op. cit, pp. 904-906.

⁴⁵ STC 192/2003, de 27 de octubre, referida al descanso vacacional.

De esta forma expone José Antonio Fernández Avilés: *“el derecho a la desconexión sería un derecho instrumental o accesorio de otros derechos de mayor rango, así como de las propias políticas de conciliación de la vida laboral y familiar (y del conjunto de instrumentos normativos para su consecución)”*.⁴⁶

En el panorama europeo, el debate sobre este nuevo derecho a la desconexión ya está en marcha y ya hay prácticas convencionales y legislativas comparadas a la par que buenas prácticas empresariales que puede ayudarnos a esclarecer el camino.⁴⁷

En cualquier caso, el debate sobre la desconexión digital no puede desvincularse del respeto de los tiempos de descanso del trabajador y de la lucha contra los excesos y prolongaciones indebidas de la jornada laboral establecida. Idéntico debate sobre el derecho a la desconexión contiene la contradicción de pensar que, sin un reconocimiento normativo expreso, dicho derecho, en trabajos con uso intensivo de TIC, no existiera o no pudiera derivarse de la aplicación normativa jurídica general sobre la ordenación del tiempo de trabajo (esto es, de los tradicionales límites de la jornada de trabajo).⁴⁸

No podemos pensar que sin su consagración expresa en texto normativo sea admisible jurídicamente una hipotética obligación permanente de conexión, aunque no haya norma expresa que reconozca este derecho, el trabajador tendría la potestad gracias a los derechos fundamentales de autodeterminarse cuando el ejercicio de poder de dirección empresarial se haya extralimitado, como ocurre cuando se ejerce acabada la jornada laboral.

El problema es determinar los casos en los cuales sería una facultad directa o simplemente de revisión judicial del requerimiento empresarial, lo cual sería una tutela ex post ya constatada la vulneración de los derechos fundamentales.⁴⁹

⁴⁶ Fernández Avilés, José Antonio (2018), “El derecho a la desconexión como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico”. Boletín informativo UGT N.º 28 agosto de 2018, p. 11.

⁴⁷ Rota, Anna (2016), “El debate europeo sobre el derecho a la desconexión en el trabajo”, en Nuevas tecnologías de la información y comunicación, pp. 287-289.

⁴⁸ Vallecillo Gámez, María Rosa (2017), “El derecho a la desconexión: ¿Novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?”, Revista de trabajo y Seguridad Social. CEF, N.º 408, pp. 167-168.

⁴⁹ Fernández Avilés, José Antonio (2018), “El derecho a la desconexión ...”. Op. cit, p. 12.

De cualquier forma, la efectividad del derecho a la desconexión dependerá de la forma en la que se regule legislativamente, y de su configuración en relación a la autonomía colectiva, además del conjunto de garantías que lleve consigo el derecho, como por ejemplo, instrumentos de registro del tiempo de trabajo, también en los casos que se utilizan TIC, ya que la tecnología puede ayudar a dicho control pero en su vertiente negativa también se potencia las posibilidades de control por parte del empresario.⁵⁰

Como ha señalado la doctrina francesa, la trivialidad del derecho legal es evidente, ya que no lleva consigo una delimitación de contenidos (fijación del derecho) ni impone garantías ya sean primarias o secundarias, pues no establecen medidas concretas o sanciones para los empresarios incumplidores por lo cual, el valor práctico del derecho queda vacío, siendo más un anhelo que una realidad.⁵¹ Todo ello salvo su reconducción a los incumplimientos relativos al tiempo de trabajo, incluido también los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales, ya que estos mismos deberían ser evaluados y planificados dentro de la actividad de prevención laboral.⁵²

El simple reconocimiento del derecho a la desconexión digital no es una garantía plena si no va acompañada de una verdadera voluntad empresarial que garantice su cumplimiento bajo las reglas de tiempo de trabajo preestablecidas. Por lo cual el debate sobre la desconexión no puede, desvincularse del respeto de los tiempos de descanso del trabajador y de la lucha contra los excesos y las prolongaciones indebidas de la jornada laboral pactada. De tal forma, las cláusulas convencionales deben ayudar a la función de control que los representantes de los empleados tienen legamente atribuida en dicha materia.⁵³

⁵⁰ Ibid. p. 13.

⁵¹ Ray, Jean-Emmanuel (2016), “Grande accélération et droit à la déconnexion”, *Droit Social*, N.º 11, pp. 912-913.

⁵² Dans Álvarez de Sotomayor, Lucía (2017), “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores”, Aranzadi, Cizur Menor, p. 91.

⁵³ Fernández Avilés, José Antonio (2018), “El derecho a la desconexión ...”. *Op. cit.*, p. 14.

4. DETERIORO DE LA SALUD PSICOSOCIAL DEL TRABAJADOR POR EL USO DE LAS TIC.

4.1 Las TIC en relación con los riesgos y la salud psicosocial en el trabajo.

Gracias a la acción de las TIC, nos facilitan de forma considerable el trabajo y favorece el incremento de los niveles de productividad y eficiencia hasta ahora inalcanzables, sin embargo, también poseen un componente alienante y riesgos laborales de gran índole. La tecnología en si misma es neutra, es decir, todo depende de que su uso sea racional y ello requiere también de una experiencia a través del aprendizaje.⁵⁴

Como consecuencia de los avances tecnológicos, provocan la obsolescencia de los sistemas de protección social, a lo cual no son indiferentes los sistemas de tutela laboral, de prevención de riesgos laborales y Seguridad Social. Aunque queda por investigar los márgenes de actuación del principio de caución en el plano psicosocial, frente a la continua renovación tecnológica, no es menos cierto que debemos desterrar la idea de un determinismo ideológico, por el cual, cualquier innovación posible deberá ser adoptada inevitablemente. Los mecanismos públicos de toma de decisión, a través de las instituciones y las empresas, podrán en realidad mediar entre potencialidad de las nuevas tecnologías digitales y su aplicación concreta en los procesos productivos.⁵⁵

Una de las preocupaciones de las TIC, es que genera incertidumbres, lo cual se traduce en nuevos retos para la salud y bienestar del trabajador. Hay que destacar que el uso de las TIC en el trabajo no necesariamente nos libra del trabajo repetitivo, insatisfactorio y monótono. La tecnología no sustituye la necesidad de un trabajo que autorrealice nuestra vida profesional, como tampoco garantiza la necesidad una red social de apoyo. Claramente no libra al trabajador de la sensación de soledad y de aislamiento en el nuevo mundo de la hiperconexión y de las redes sociales.⁵⁶

⁵⁴ Ibid. p. 72.

⁵⁵ Sennet, Richard (2017), “Continuano a chiamarla flessibilità”, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, p. 31.

⁵⁶ Debray, Régis (2016), “Elogio de las fronteras”, Gedisa, p. 55.

En relación con los factores de riesgo laboral, no cabe duda de que pueden acarrear mayores exigencias mentales y de estrés en el trabajo. Las TIC facilitan la existencia de puestos de trabajo que se caracterizan por la toma continua y rápida de decisiones de gran importancia que doblegan al trabajador a elevados niveles de alerta psicológica, dentro de una fenomenología de más amplio alcance que se denomina *actualmente “aceleración del tiempo”*.⁵⁷

Este hecho favorece la “infobesidad” o “infoxicación”, es decir, un exceso de información que proviene de diversas fuentes digitales, lo cual dificulta el desarrollo de las prestaciones de servicios. Según José Antonio Fernández Avilés: *“esta sobrecarga puede originar tecno fatiga si no se disponen de los recursos e instrucción adecuada para la selección y procesamiento de la información”*.⁵⁸

Un aspecto inquietante del uso prolongado e intensivo de las TIC en el trabajo es que favorecen contextos laborales en los que, a falta de una formación y sensibilización para la gestión idónea del tiempo, resulta fácil llegar a una situación de auto-explotación por la libertad para gestionar el tiempo de trabajo, esto es, *“la paradoja del que se auto explota pensando que es libre”*.⁵⁹

Lo realmente cierto es que las TIC en las nuevas formas de trabajo hacen que resulte muy difícil la extensión de las garantías preventivas clásicas previstas en el marco normativo, debido a la deslocalización espacial y temporal que supone el desarrollo de la prestación de servicios actuales, por ejemplo, la dificultad de la actuación laboral inspectora. Debemos tener en cuenta que los estándares preventivos están orientados y diseñados para la problemática de la sociedad industrial primaria y sus tradicionales riesgos que conllevan, pero no están pensados para los nuevos tipos de trabajos creados en una sociedad postindustrial, muy terciaria y asentada sobre nuevos modos de prestación de servicios profesionales que se caracterizan por una mayor flexibilidad espacio-temporal.⁶⁰

⁵⁷ Wajcman, Judy (2017), “Esclavos del tiempo: vidas aceleradas en la era del capitalismo digital”, Paidós, pp. 31-32.

⁵⁸ Fernández Avilés, José Antonio (2017), “NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejoras”. DSL 2-2017, p. 74.

⁵⁹ Han, Byung-Chul (2012), “La sociedad del cansancio”, Herder, p. 12.

⁶⁰ Donini, Annamaria (2017), “Nueva flessibilitá spazio-temporale e technologie: l’idea del lavoro agile”, Giappichelli, pp. 78-81.

En cualquier caso, el uso intensivo de las TIC en el trabajo produce la inevitable necesidad de prestar atención renovada a los nuevos retos que se cuestiona en el trabajo saludable, lo que conllevaría también las condiciones contractuales de los trabajadores, la conciliación de la vida personal y laboral con el propio control sobre el trabajo. El trabajo cada vez más intensificado y precarizado debido a las TIC no se ve combatido por un marco normativo que regule con las adecuadas garantías jurídico-sociales del trabajo digital en sus diversas formas. Para luchar contra una visión negativa del desarrollo tecnológico, hay que tener en cuenta q las TIC en realidad tienen un efecto neutro, es decir, como todo avance, sus efectos sobre la salud laboral dependerán de la manera en que las utilicemos en las actividades productivas.⁶¹

4.2 Síndrome del trabajador quemado (burnout).

Algunas de las patologías o trastornos psicosociales más típicos que surgen debido al trabajo con las TIC son la tecnoansiedad, la tecnofobia, el tecnoestrés y la tecnofatiga. Los efectos negativos del estrés sobre la salud de los trabajadores son evidentes, como pueden ser, falta de motivación, disminución del rendimiento, fatiga, insomnio y trastornos del sueño, depresión, ansiedad, etc. Pueden provocar la reducción de hábitos necesarios para a salud como el ejercicio físico, el ocio y las relaciones sociales.⁶²

El uso de las TIC en el trabajo puede contribuir a fomentar la aparición de otras patologías en el trabajador como es el síndrome del burnout el cual explicare a continuación.

Se trata de un síndrome clínico descrito por primera vez en 1974 por Freudemberg, psiquiatra, que trabajaba para una clínica encargada de toxicómanos en Nueva York. Pudo observar que, al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. En la misma época, la psicóloga social Cristina Maslach, estudió las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de “Sobrecarga emocional” o síndrome de burnout (trabajador quemado). Esta autora lo describe como *“un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal”* que puede ocurrir entre trabajadores que trabajan con personas.⁶³

⁶¹ Fernández Avilés, José Antonio (2017), “NTIC y riesgos psicosociales ...”. Op. cit, p. 79.

⁶² Ibid. p. 84.

⁶³ López-Elizalde, Carlos (2004), “Síndrome de burnout”, Anestesia en ginecoobstetricia, Vol.27, Supl. 1-2004, pp. 131-133.

El burnout laboral, también conocido como síndrome del quemado o síndrome de quemarse en el trabajo, es un trastorno emocional de nueva generación que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado debido al trabajo y el estilo de vida del trabajador. Este síndrome de burnout puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico. Los síntomas más comunes son ansiedad y depresión, los principales motivos de la gran mayoría de las bajas laborales.

El síndrome de burnout suele ocurrir, en la gran mayoría de los casos, en los trabajadores que han elegido su oficio de manera vocacional y en menor medida en trabajos que se desempeñan de forma obligatoria. En un principio las manifestaciones y el malestar sólo se extienden a la vida laboral, aunque también llegan a afectar, en casi todas las situaciones, la vida social y familiar del trabajador afectado.⁶⁴

El síndrome es la respuesta básica al estrés crónico con origen en el contexto laboral y tiene repercusiones individualizadas, también afecta a los aspectos organizacionales y sociales. Desde los años ochenta, los investigadores no han parado de investigar este fenómeno, pero no es hasta finales de la década de los noventa, cuando existe un consenso sobre sus causas y consecuencias.

Uno de los estudios científicos explicativos del síndrome de burnout es el de Gil-Monte y Peiró (1997), pero otros como los de Manassero y Cols (2003), Ramos (1999), Matteson e Ivansevich (1997), Peiró y Cols (1994) o Leiter (1988), son creados para dar respuesta a las estrategias y técnicas de combate necesarias para prevenir y minimizar los efectos de un problema que va aumentando especialmente desde que comenzó de la crisis (Gili, McKee. y Stuckler. 2013).⁶⁵

El síndrome del trabajador quemado (burnout) podemos dividirlo en dos tipos:

Burnout activo: El trabajador mantiene una conducta asertiva. Se relaciona con elementos externos a la profesión.

Burnout pasivo: Suele tener sentimientos de apatía y se relaciona con factores internos psicosociales.⁶⁶

⁶⁴ Moreno Jiménez, Bernardo; Báez León, Carmen (2015), “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”. NIPO 792-11-088-1, pp. 32-35.

⁶⁵ Alastruey Anza, Juan Carlos; Gómez Etxebarria, Mayte (2016), “Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos”. Osalan, pp. 33-36.

⁶⁶ Moreno Jiménez, Bernardo; Báez León, Carmen (2015), “Factores y riesgos psicosociales...”. Op. cit, p. 37.

El síndrome del trabajador quemado (burnout) presenta los siguientes síntomas:

Agotamiento emocional: un desgaste profesional que lleva al trabajador a un agotamiento psíquico y físico. El agotamiento emocional lo promueve el tener que realizar unas funciones laborales diariamente y también de forma permanentemente con personas que requieren atención como objetos de trabajo.

Despersonalización: se produce con actitudes negativas en relación con los usuarios y clientes, se incrementa la irritabilidad y la pérdida de motivación. Por el agravamiento de las relaciones puede llegar a la deshumanización en el trato personal.

Falta de realización personal: pérdida continua de la autoestima personal, frustración de expectativas y manifestaciones de estrés a nivel fisiológico, cognitivo y comportamiento.⁶⁷

El síndrome de burnout se caracteriza porque es un proceso que va aumentando de manera progresiva si no se toman medidas para impedirlo. Dentro de sus posibles consecuencias puede acarrear que el desgaste laboral evolucione y alcance otros aspectos como los objetivos y la percepción de los logros. Según avanza, el trabajador puede tener dificultades para solucionar problemas y llevar a cabo tareas que antes le resultaban factibles.⁶⁸

La frustración estará presente de forma constante, continuará en un estado de constante agotamiento y los síntomas podrán crecer a estados más graves. En determinados casos, los trabajadores pueden llegar a abusar de los psicofármacos y otras drogas. Finalmente, algunos pueden llegar a tener síntomas depresivos, de psicosis e incluso tener ideas de suicidio.⁶⁹

⁶⁷ Alastruey Anza, Juan Carlos; Gómez Etxebarria, Mayte (2016), “Guía de introducción...”. Op. cit, pp. 47-52.

⁶⁸ Manual de prevención y técnicas de afrontamiento del estrés laboral, CCOO y CYL; consultado en:
http://www.todosobrelasbajaslaborales.com/datos/pdf/normativa/n004/guia_manual_de_preven_cion_y_tecnicas_de_afrontamiento_contra_del_estres_laboral.pdf (22/11/2018).

⁶⁹ Alastruey Anza, Juan Carlos; Gómez Etxebarria, Mayte (2016), “Guía de introducción...”. Op. cit, pp. 55-57.

4.3 Prevenciones y guías de los riesgos psicosociales.

La prevención de los riesgos psicosociales asociados al trabajo con uso intensivo de TIC es posible, aunque es frecuente su invisibilidad, es decir, es difícil detectarlo. Los factores de riesgo psicosocial relacionados con las TIC pueden examinarse y, por ende, actuar sobre ellos para controlarlos y así garantizar que no creen riesgos en la salud de los trabajadores.⁷⁰

Todas las personas que actúan en los sistemas de relaciones laborales tienen un desempeño crucial en la prevención del estrés y en los demás factores de riesgos psicosociales, ya que la salud en el trabajo debe tener como finalidad la promoción y la conservación de la mayor parte posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en cualquier ocupación, partiendo de un punto de vista participativo y luchando con éxito sobre los riesgos psicosociales *“en el lugar de trabajo es fundamental para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores además de aumentar la productividad de las empresas”*.⁷¹

De esta forma, una patología como el burnout laboral, relacionado con el uso abusivo de las TIC puede tratarse de forma individualizada en el cuadro general del sistema preventivo de cualquier empresa. Se debe examinar las áreas y factores en los cuales se implantó el uso de TIC que favorecen de forma directa o indirecta, este estrés laboral o burnout ya sea debido a las condiciones físicas, reparto temporal del trabajo o la sobrecarga de demanda etc., incidiendo en aspectos como es el exceso de supervisión basado en el manejo de información digital.⁷²

Según proponen María Salanova, Susana Llorens y Eva Cifre, *“es de considerar que este problema de la salud laboral es evitable y tratable, siendo necesario para ello, por parte de las empresas, actividades de formación y sensibilización, junto a los tratamientos existentes para el estrés, además de actuaciones individuales de asesoría y recomendaciones generales de diverso tipo”*.⁷³

⁷⁰ Fernández Avilés, José Antonio (2017), “NTIC y riesgos psicosociales...”. Op. cit, p. 85.

⁷¹ OIT (2016), “Estrés en el trabajo: un reto colectivo”, Ginebra, 2016.

⁷² Fernández Avilés, José Antonio (2017), “NTIC y riesgos psicosociales...”. Op. cit, p. 86.

⁷³ Salanova, Maria; Llorens, Sussana; Cifre, Eva. (2004), “Estrés en el trabajo, concepto, medida e intervención psicosocial”, Notas Teóricas de Prevención, 730, 2004, INSHT. p. 36.

Para prevenir el uso abusivo y problemático de las TIC en el trabajo, pueden y deben estudiarse un conjunto de medidas, en base a la adaptación del trabajo a la persona, lo cual es la base de cualquier política preventiva de riesgos laborales y siendo todos los factores conscientes que habrán de reequilibrarse en forma debida con las necesidades de la empresa.

Como título a forma de ejemplo, José Antonio Fernández Avilés propone las siguientes medidas que podrían incorporarse en las organizaciones productivas que se caracterizan por el uso intensivo de las TIC:⁷⁴

- A) Añadir estos riesgos en la evaluación de riesgos psicosociales y, por consiguiente, en la descripción de los puestos de trabajo deben tener fijadas las funciones y tareas que se relacionen con el uso intensivo de las TIC.
- B) Impartir enseñanza específica en relación con la gestión de tiempo y la gestión del cambio tecnológico.
- C) Crear una política de prevención y lucha contra el estrés laboral, es decir, vencer al miedo de estar desconectados.
- D) Determinar un horario de consulta para el correo electrónico y limitar el uso del teléfono móvil.
- E) La empresa se reserve un tiempo libre de TIC.
- F) Establecer días o tiempos sin TIC, evitando la conexión a internet.
- G) Garantizar efectivamente el respeto de los tiempos de descanso.

Este conjunto de propuestas podría contribuir a reducir el número de casos de trabajadores potencialmente expuestos al estrés laboral a debido a su permanente conexión con las TIC y podría mejorar la calidad de los descansos del trabajador, gracias a prevenir la adicción al trabajo y otros tipos de síntomas relacionados con el uso abusivo de las nuevas tecnologías.⁷⁵

⁷⁴ Fernández Avilés, José Antonio (2017), “NTIC y riesgos psicosociale...”. Op. cit, p. 86.

⁷⁵ Ibid. p. 88.

Para poder aprovechar uno de los puntos positivos de las TIC, como serían facilitar la flexibilidad horaria y la conciliación de la vida laboral y personal, la acción preventiva debe ir acompañada de una pertinente formación a los trabajadores acerca de una adecuada gestión del tiempo de trabajo y la priorización de tareas, además de sensibilizar a los trabajadores en cuestiones relativas a la desconexión digital y el desarrollo de habilidades con las TIC. Según exponen en su obra María Salanova, Susana Llorens y Eva Cifre, *“hay que tener en cuenta que la gestión integrada de la prevención de riesgos laborales debe producirse a todos los niveles de la empresa, ello afecta también a todos los niveles jerárquicos y requerirá de un liderazgo transformacional y nuevos estilos de gestión personal que faciliten la dotación de más control y autonomía a los trabajadores”*.⁷⁶

Uno de los efectos de las TIC es que facilitan una conexión permanente con el trabajo, esta conectividad puede mejorar la flexibilidad laboral pero también mermar la conciliación de la vida laboral y familiar y ser un riesgo para la salud psicosocial del trabajador. Este gran problema se relaciona con las exigencias de la productividad, es decir, con la consecución de determinados objetivos empresariales.⁷⁷

Ante la inactividad legislativa relativo al vacío normativo en relación con la ordenación del tiempo de trabajo, en España deberá ser la negociación colectiva la encargada de intervenir y solucionar los conflictos que surjan en torno al uso de TIC en el trabajo con la tutela del descanso efectivo de los trabajadores y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.⁷⁸

De lo expuesto hasta ahora, vemos como ha surgido la necesidad de regular, legislar jurídicamente el nuevo derecho a la desconexión, para hacer frente a las exigencias de tutelar la integridad psicosocial del trabajador y garantizar su derecho a conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. En el ámbito europeo, como ya hemos visto, comienza a surgir el debate acerca de este nuevo derecho y ya hay experiencias convencionales y legislativas comparadas (Francia e Italia), a la par que buenas prácticas empresariales (Mercedes y Orange) que pueden ayudarnos con el problema.⁷⁹

⁷⁶ Salanova, María; Llorens, Susana; Cifre, Eva. (2004), “Estrés en el trabajo, concepto...”. Op. cit, p. 41.

⁷⁷ Fernández Avilés, José Antonio (2017), “NTIC y riesgos psicosociales...” Op. cit, p. 89.

⁷⁸ Mella Mendez, Lourdes (2016), “Nuevas tecnologías y nuevos retos ...” Op. cit, pp. 30-33.

⁷⁹ Rota, Anna (2016), “El debate europeo...” Op. cit, pp. 287-289.

En cualquier caso, el debate sobre el derecho a la desconexión digital no puede desvincularse del respeto de los tiempos de descanso del trabajador y de la lucha contra los excesos y prolongaciones indebidas de la jornada laboral pactada.⁸⁰

Este debate sobre el derecho a la desconexión contiene la mentira de afirmar que, sin un reconocimiento normativo expreso, dicho derecho, no existiera o pudiera derivarse de ser aplicado a través de la normativa jurídica general acerca de la ordenación del tiempo de trabajo, es decir, los límites clásicos de la jornada de trabajo. No debemos llegar a pensar que sin su consagración expresa en texto normativo sea admisible jurídicamente una posible obligación permanente de conexión.⁸¹

5. LA CUNA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: el caso francés.

5.1. La regulación en Francia del derecho a la desconexión.

5.1.1. Antecedentes de la Ley de 2016

5.1.1.1 La actividad convencional

Antes de la reforma laboral de 2016, a escala interprofesional, el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 19 de junio de 2013 acerca de la calidad de vida en el trabajo, en su artículo 17, con título *“promover una gestión inteligente de las tecnologías de la información y de la comunicación al servicio de la competitividad de las empresas, respetuosa de la vida privada de los trabajadores”* comienza con la premisa de que las TIC *“forman parte integrante del entorno de trabajo y son indispensables al funcionamiento de la empresa”*. Sin embargo, inmediatamente pone total énfasis sobre los riesgos de confusiones que pueden producirse entre la vida laboral y personal y sobre los riesgos de una más que probable degradación de las condiciones de integración de los empleados.⁸²

⁸⁰ Eurofound and the International Labour Office (2017), “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”.

⁸¹ Vallecillo Gámez, María Rosa (2017), “El derecho a la desconexión...”. Op. cit, pp. 16-19.

⁸² Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo; ANACT, (2013), “Hacia una política de mejora de la calidad de vida en el trabajo y de la igualdad profesional”, consultado en: <https://www.anact.fr/node/10206> (12/12/2018).

En este ámbito, se coloca a las empresas en el centro del dispositivo a articular, como responsables e impulsadoras, también distingue los tres marcos de actuación. Primero, formar específicamente a los trabajadores en el uso y manejo de las TIC por parte de las empresas. Segundo, las empresas deben buscar los medios necesarios para que los trabajadores puedan conciliar la vida personal con la vida laboral, por ejemplo, instaurando tiempos en los que sea posible desconectarse. Por último, las empresas deben llevar a cabo una campaña de sensibilización sobre el uso de las TIC para un uso correcto.⁸³

De cualquier forma, en el Acuerdo aparecen expresa mención a dos constantes como son la necesidad de considerar las características específicas de la empresa, las funciones desempeñadas y el trabajador de que se trate y, por otro lado, la importancia del uso correcto que se hacen de las TIC para la competitividad interempresarial.

De forma genérica, el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) escoge el dialogo social como cauce preferente para mejorar la calidad de vida en el trabajo y crea un procedimiento generalizado de actuación, el cual, es más avanzado que el derecho a la desconexión y está configurado en tres etapas: primero, se compone de un diagnóstico previo; segundo, define los indicadores específicos empresariales; y tercero, orienta los equipos de gestión y dirección.⁸⁴

5.1.1.2 Informe Mettling.

El informe Mettling, con título “Transformación digital y vida en el trabajo”, llamado así por su autor (Bruno Mettling) por aquel entonces Director de Recursos Humanos de Orange, le fue encargado por el Ministerio de Trabajo francés la elaboración de dicho informe con el objetivo de examinar el efecto que produce la transformación digital en el entorno laboral.⁸⁵

83 Pierre-Henry, Cialti (2017), “El derecho a la desconexión en Francia...”. Op. cit, p. 167.

84 Ibid. p. 168.

85 Mettling, Bruno, (2015), “Transformation numérique et vie au travail”. p. 44. Disponible en: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>

Conviene resaltar cuatro elementos fundamentales de este informe, los cuales son:

1. El informe resalta la necesidad de que el trabajador realice su trabajo o al menos parte en el centro de trabajo, de forma física para garantizar su estabilidad emocional.
2. La importancia de la relación existente entre el tiempo de trabajo con la carga de trabajo, aspecto sensible para la correcta articulación de la vida privada con la vida profesional.⁸⁶
3. Resalta el derecho a la desconexión como una responsabilidad tanto del trabajador como del empresario, ya que para este sería un deber.
4. El informe sugiere hacer de las TIC una ayuda para mejorar la calidad de la vida en el trabajo, por ello persiste en la necesidad de regular su uso y la necesidad de dar con las técnicas que permitan medir la carga de trabajo impuesta.

Merecen expresa mención las siguientes propuestas del Informe Mettling como son la formación de trabajadores en el uso y conocimiento de las TIC, la formación continua para generar adaptabilidad, la exigencia de un deber de desconexión como complemento al derecho a la desconexión que poseen trabajadores y directivos, perfilar las TIC como una herramienta que mejora la calidad de vida en el trabajo y como punto final, la importancia de mejorar lo colectivo en las empresas respecto del aspecto individual en las relaciones laborales, debe aumentar el protagonismo de la negociación colectiva en dicha materia como también en la carga de trabajo.⁸⁷

5.1.2 Reconocimiento del Derecho a la Desconexión, “Loi Travail N.º 2016-1088”.

5.1.2.1 Modalidades: Convenio colectivo o política de actuación.

La ley se organiza de la siguiente forma: en un primer momento remite la política de actuación acerca del derecho a la desconexión a la negociación colectiva de empresa en su obligación anual de negociar, en el caso de no llegar a un acuerdo, el empresario de forma unilateral forma una carta.⁸⁸

⁸⁶ Fantoni, Shopia (2015), “Chargue de travail et égalité de vie au travail”, Droit Social, p. 18.

⁸⁷ Mettling, Bruno, (2015), “Transformation numérique...”. Op. cit, p. 45.

⁸⁸ Pierre-Henry, Cialti (2017), “El derecho a la desconexión en Francia...”. Op. cit, p. 174.

En lo referente al proceso de negociación colectiva, el derecho a la desconexión digital es un nuevo punto dentro de la negociación anual obligatoria en las empresas en la materia de igualdad profesional entre hombres y mujeres y de calidad de vida en el trabajo.⁸⁹ Según la lógica del informe Mettling, el hecho de remitir al ámbito empresarial la regulación del derecho a la desconexión, es debido a las realidades, situaciones y contextos de las propias empresas en el uso variado de las TIC ya que podrán escoger las modalidades específicas para ser adaptadas a cada empresa concreta.⁹⁰

Este nuevo derecho, incorporado a las negociaciones obligatorias anuales, presenta dos dificultades significativas:

1. Pueden existir dudas acerca de la aplicación de las reglas de mayoría para validar los acuerdos y convenios de empresa.⁹¹
2. Para que exista una negociación anual obligatoria es necesaria la existencia de interlocutores sindicales, lo cual es difícil en empresas de menor tamaño como las PYMES. Por ello, deriva de la opción de limitar la obligación de negociar a nivel empresarial y excluir el ámbito sectorial, privará a una gran cantidad de trabajadores de los mecanismos para que sea efectivo el derecho a la desconexión.⁹²

Si hubiera ausencia de acuerdo, la ley prevé como mecanismo subsidiario “la Carta”, la cual tiene el deber impuesto el empresario de llevar a cabo. Aunque la ley reconozca este nuevo derecho a la desconexión, también aumenta el poder normativo del empresario, ya que recae sobre él la obligación de redactar la Carta.⁹³

⁸⁹ Artículo L. 2242-8 CT: Anualmente se ha negociar también sobre la remuneración, el tiempo de trabajo y el reparto del calor añadido en la empresa. Cada tres años, se negocia en las empresas de más de 300 trabajadores sobre la gestión de los empleos y las trayectorias profesionales (Artículo L. 2242-1 CT).

⁹⁰ Pierre-Henry, Cialti (2017), “El derecho a la desconexión en Francia...”. Op. cit, p. 175.

⁹¹ Artículo L. 2232-12 CT: Mayoría de los firmantes sindicales del 50% de los votos a las elecciones de los representantes de los trabajadores. Si representan entre 30% y 50%, los firmantes pueden convocar un referéndum.

⁹² Artículo L. 2142-1 CT: Pueden constituir secciones sindicales los sindicatos reconocidos representativos en la empresa considera o por afiliación aun sindicato representativo a nivel nacional e interprofesional.

⁹³ Pierre-Henry, Cialti (2017), “El derecho a la desconexión en Francia...” Op. cit, p. 177.

En cualquier caso, la utilización de la Carta plantea varias dudas:

En un primer lugar, la Carta no podría ser invocada ante los jueces, como si ocurre con el convenio colectivo ya que el convenio posee naturaleza normativa cosa que la Carta no. La solución pasa por incluirla en el reglamento interior de la empresa y así poder pronunciar sanciones disciplinarias para los comportamientos abusivos y contrarios a la Carta, es decir, si la Carta la concebimos como un anexo del reglamento interior, esta tendrá carácter vinculante.⁹⁴

En un segundo lugar, el dispositivo legal no prevé ninguna sanción si no se crea la Carta. De esta forma, es posible que, en el caso de no alcanzar un acuerdo el empresario no elabore la Carta, dejando así, a los empleados sin modalidades efectivas de ejercicio del derecho a la desconexión digital. Sin embargo, en caso de litigio, la omisión de Carta será tomada en consideración por el juez, lo cual provoca una situación perjudicial manifiesta contra el empresario que tiene, por tanto, interés en la existencia de dicho instrumento.⁹⁵

De cualquier forma, los jueces prestan especial interés al cumplimiento de la obligación del empresario de garantizar la salud física y mental de sus trabajadores, por ello, llevan un control estricto y exigente. Para que el empresario pueda exonerarse de culpa, debe haber tomado de forma anticipada, todas las medidas de prevención previstas en los artículos L. 4124-1 y L. 4121-2 CT y además haber adaptado medidas inmediatas para poner fin a una situación de riesgos.⁹⁶

En definitiva, por su vínculo con el derecho a la salud, podemos afirmar que el derecho a la desconexión puede ser invocado por cualquier trabajador, independientemente del tamaño de su empresa y de la existencia de un acuerdo colectivo o de una carta.

⁹⁴ Guyot, Henry (2016), “L’adaptation du droit du travail à l’ère numérique”, *La Semaine Juridique Social*, nº 37, Septiembre 2016. pp. 31-33.

⁹⁵ Artículo L. 2242-8 CT: La sanción en caso de incumplimiento de la obligación anual de negociación puede alcanzar el año de cárcel y 3750 euros de multa.

⁹⁶ Artículo L. 4121-1 CT: El empleador ha de tomar las medidas que permiten la realización de acciones de prevención de los riesgos profesionales, de información y formación, así como la puesta en marcha de una organización y de medios adoptados”.

5.1.2.2 Contenido de la reforma.

La doctrina ha lamentado que la ley no haya optado, en la línea del informe Meeting, por el reconocimiento de un deber de desconexión, dependiente del mismo derecho, que pesará sobre empleador y empleado.⁹⁷ Por el mero hecho de su reconocimiento legal, el derecho a la desconexión constituirá una declinación explícita de la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus empleados. Respecto a la imposición de tal deber a los empleados, el artículo L. 4122-1 CT dispone que *“corresponde a cada trabajador cuidar, en función de su formación y según sus posibilidades, de su salud y de su seguridad, así como de las de las otras personas afectadas por sus actos o sus omisiones en el trabajo”*. De esta forma, como subraya el informe Meeting, *“saber desconectarse es una competencia que se construye a nivel individual pero que necesita apoyo a nivel de la empresa”*.⁹⁸

La política de la empresa resulta en todo caso primordial. El carácter voluntario o la libertad del trabajador de desconectarse o no resulta ser un mecanismo engañoso en el marco de una relación de subordinación. Respecto a la actuación de los empleados hacia los demás, la formación y la sensibilización para un uso razonable de las TIC puede ser una respuesta positiva si se inscribe en el marco de la política de la empresa, es, por lo tanto, un elemento clave del dispositivo legal.⁹⁹

La ley no marca las pautas a seguir en la negociación colectiva, por tanto, las partes disponen de mayor libertad respecto a las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Sin embargo, la ley prevé para la Carta definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y, además, establecer acciones de formación y de sensibilización para un uso razonable de las herramientas digitales destinadas a trabajadores y directivos. Por todo ello, no hay lugar a dudas de que ambos aspectos impuestos en la Carta son extensibles al proceso de negociación y constituyen la base de partida del contenido de las discusiones.¹⁰⁰

⁹⁷ Guyot, Henry (2016), *“L’adaptation du droit du travail...”*. Op. cit, p. 34.

⁹⁸ Mettling, Bruno, (2015), *“Transformation numérique...”*. Op. cit, p. 46.

⁹⁹ Pierre-Henry, Cialti (2017), *“El derecho a la desconexión en Francia...”*. Op. cit, p. 178.

¹⁰⁰ Molina Navarrete, Cristóbal (2017), *“Jornada laboral y tecnologías...”*. Op. cit, p. 175.

Cabe señalar en primer lugar, en lo referente a las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, que la ley opta primero por la negociación colectiva para determinar las modalidades de su pleno ejercicio. Concretamente, las modalidades del pleno ejercicio del derecho a la desconexión deben definir los tiempos de descanso y garantizar su respeto, salvo urgencia, lo cual sería necesario definir, esto nos lleva a descartar cualquier sanción al trabajador por no contestar una solicitud empresarial durante el ejercicio de su derecho al descanso. Un elemento importante en la negociación consiste en tomar en consideración el contexto y deseos de los empleados para asegurar la real conciliación de la vida personal y familiar, en este sentido la empresa debe realizar un esfuerzo de dialogo y adaptabilidad importante.¹⁰¹

En segundo lugar, las acciones de formación y sensibilización permiten observar la necesidad de enseñanza en relación con el uso razonable y adecuado de las TIC. Estas medidas están destinadas a los trabajadores y directivos, ya que ofrecen soluciones y estándares de comportamientos individuales, comunes y homogéneos a la colectividad de trabajo. De la misma forma, deberán permitir la formación para poder asumir nuevas competencias y garantizar la ansiada adaptación a las TIC, pero con especial atención a las personas con dificultades frente a estas transformaciones.¹⁰²

Ahora bien, el legislador ha perdido la oportunidad de relacionar de forma directa estas acciones de formación con las formaciones previstas en el marco de prevención de riesgos laborales y con las formaciones sugeridas en la ley por una Republica digital de 7 de octubre de 2016.¹⁰³

En cualquier caso, las referencias a las acciones de formación y sensibilización son elementos fundamentales y decisivo para garantizar la realidad del derecho a la desconexión y un uso razonable de las TIC. Mas que reglas, sanciones o control, un buen uso de las TIC ha de responder a pautas de comportamiento y a nuevas maneras razonables de uso.¹⁰⁴

¹⁰¹ Pierre-Henry, Cialti (2017), “El derecho a la desconexión en Francia...”. Op. cit, p. 179.

¹⁰² Pierre-Henry, Cialti (2017), “El derecho a la desconexión en Francia...”. Op. cit, p. 180.

¹⁰³ Ley nº 2016-1321. Ver art. L. 6111-2 CT “las acciones a favor del aprendizaje de competencias digitales forman parte de la formación profesional a lo largo de la vida”; Art. L. 6321-1 CT: “Las formaciones que contribuyen al desarrollo de las competencias digitales son una de las acciones que corresponde al empresario poner en marcha para garantizar la adaptación del trabajador a su puesto de trabajo”.

¹⁰⁴ Molina Navarrete, Cristóbal (2017), “Jornada laboral y tecnologías...”. Op. cit, p. 175.

5.2 Casos de empresas pioneras en incorporar el nuevo derecho.

Gracias a la normativa francesa, la cual pretende poner límites a los horarios continuos y a la disponibilidad plena de los empleados fuera de horario laboral, algunas grandes empresas como IKEA, MICHELIN, BOSCH, o VOLKSWAGEN han empezado ya a adoptar iniciativas y políticas corporativas sobre el derecho a la desconexión y el uso de las TIC fuera del horario laboral.¹⁰⁵

En el caso de la empresa VOLKSWAGEN, a través de la negociación colectiva, han implantado para algunos empleados una norma de bloqueo al acceso a comunicaciones corporativas en su teléfono móvil entre 18:15 y 07:00. Básicamente, en este contexto laboral los esfuerzos se centran en el establecimiento de criterios y orientaciones para facilitar el desarrollo de una regulación convencional que limite los posibles excesos de trabajo, con el doble objetivo de proteger la salud y la vida social de los empleados, además de configurar la duración máxima de la jornada de trabajo como base para la fijación de la remuneración del trabajador.¹⁰⁶

En el acuerdo colectivo de la empresa BOSCH, prevé “el trabajo móvil conectado a la red” como una medida de distribución flexible del trabajo entre la empresa y el lugar de residencia del trabajador. Se insiste de especial manera, en que el desarrollo de la prestación laboral a través de esta modalidad no debe acarrear el incremento ni tampoco la reducción del tiempo de trabajo pactado.¹⁰⁷

En el caso de la empresa MICHELIN, en 2016 se implantó una herramienta capaz de avisar a los empleados cuando estos se hubieran conectado más de cinco veces fuera de su horario, la cual les notifica la necesidad de desconectar.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Molina Navarrete, Cristóbal (2017), “El tiempo de los derechos en un mundo digital...”. Op. cit, p. 906.

¹⁰⁶ BOE (22/06/2018), “II Convenio colectivo de Volkswagen Group”; pp. 68152 a 68174.

¹⁰⁷ Betriebsvereinbarung bei Bosch (2015), en “Mobiles Arbeiten”, IGM, Frankfurt.

¹⁰⁸ Palacios, Cristina (2018), “Desconectar al salir del trabajo”. p. 35. Visto en: <http://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2018/11/04/5bdc3c3f46163ff9638b45e4.html> (07/01/2019).

Como último caso de buenas prácticas empresariales tenemos a IKEA, la cual en 2018 introdujo el derecho de los trabajadores a no responder cualquier tipo de comunicación por cualquier canal, esto conlleva la obligación de los directivos de respetar ese derecho a la desconexión, no enviando comunicaciones a sus trabajadores fuera de su jornada laboral.¹⁰⁹

6. EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL EN RELACION CON EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

6.1 La regulación española.

En el ordenamiento positivo español ya aparece regulado este llamado derecho a la desconexión digital de forma expresa en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, esto no quiere decir que antes de su entrada en vigor el trabajador no tuviera reconocido el derecho que garantice su descanso con el cual haga compatible con su trabajo la vida personal y familiar tras acabar este. De esta forma nos encontramos tanto en tratados internacionales suscritos por España como nuestra regulación propia una serie de artículos aplicables que garantizan un descanso efectivo del trabajador.

Cuando hablamos del derecho al descanso, es necesario recordar que el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1.948, señala 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”*.¹¹⁰

¹⁰⁹ Ibid. p. 36.

¹¹⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), art 24.

El apartado d), del artículo 7 del Pacto de Derechos Económicos y Sociales con el beneplácito de Naciones Unidas, así lo reconoce *“El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”*.¹¹¹ Como también lo hace el artículo 2 de la Carta Social Europea, *“Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las Partes Contratantes se comprometen:”* el cual expone en el apartado 2.1 *“A fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes.”* Y el apartado 5 de este mismo artículo segundo: *“A garantizar un reposo semanal que coincida en lo posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por tradición y los usos del país o la región”*.¹¹²

De igual forma, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, afirma en relación a las condiciones de trabajo justas y equitativas en su artículo 31.2 que, *“todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”*, y en el artículo 32.1 en relación a la salud del trabajador *“todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad”*.¹¹³

Y no podemos olvidarnos que el apartado 2º del artículo 40 de nuestra Constitución de 1978, reconoce expresamente el derecho al descanso, en el cual se establece la obligación por parte de los poderes públicos de fomentar políticas que garanticen el descanso necesario, a través de la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas, este artículo expone literalmente *“Asimismo, los poderes públicos fomentaran una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velaran por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizaran el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*.¹¹⁴

¹¹¹ Pacto de Derechos Económicos y Sociales (1976), art 7.

¹¹² Carta Social Europea (1980), art 2.

¹¹³ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), art 31.

¹¹⁴ Constitución española (1978), art 40.2.

El Derecho al Descanso aparece regulado expresamente en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores 2015, el concepto "descanso laboral" alude a los períodos de tiempo en los que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios al empresario. El legislador distingue entre: descanso semanal, fiestas y permisos a los que habrá que añadir los descansos entre jornadas que se regulan en el artículo 34 del mismo texto.¹¹⁵

Hoy en día, consideramos al concepto de jornada laboral como el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado expresado en horas, días, semanas o meses.¹¹⁶ La jornada máxima diaria será:

- a). Para mayores de 18 años: 9 horas de trabajo efectivo al día, salvo que se establezca una distribución irregular de la jornada, siempre respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.
- b). Para menores de 18 años: Máximo 8 horas de trabajo efectivo al día, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

Y en relación con los llamados descansos laborales, debe respetarse el descanso diario, el cual significa que ha de mediar como mínimo 12 horas entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente.¹¹⁷

La jornada de trabajo en España aparece regulada en el Estatuto de los trabajadores en el cual se establece que la jornada legal de trabajo máxima no podrá ser superior a las 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, así como el límite diario no podrá ser superior a 8 horas de trabajo efectivo. Pero a través de convenio colectivo se puede modificar este límite diario, siempre que se respete el tiempo de descanso entre jornadas.¹¹⁸

La jornada ordinaria es la que se pacta en los contratos o convenios colectivos, pero no es lo mismo que la jornada máxima legal puesto que este último concepto es el límite imperativo de derecho necesario de la jornada ordinaria, en España 40 horas semanales.

¹¹⁵ Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores 2015, artículos 34 y 37.

¹¹⁶ Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores 2015, artículos 34 y 38.

¹¹⁷ Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores 2015, artículos 34 y 38.

¹¹⁸ Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores 2015, artículos 34.1.

En relación directa con el derecho a la desconexión nos encontramos con:

A) El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2015, 2016 y 2017, que recomienda que *"los convenios, especialmente los de empresa, deben promover la racionalización del horario de trabajo para mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida personal y laboral"*.¹¹⁹

B) Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, donde se regula el derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, ya sean trabajadores o empleados públicos, lo encontramos en su **artículo 88**:¹²⁰

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

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

¹¹⁹ III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2015, 2016 y 2017).

¹²⁰ Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (2018), art. 88.

A través de esta Ley Orgánica se han modificado el estatuto de los trabajadores y el estatuto de los empleados públicos adaptándolos a esta nueva realidad.

Se añade un nuevo artículo 20 bis a la disposición decimotercera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con el siguiente contenido:

Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

«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.»¹²¹

También en la disposición decimocuarta, se añade una nueva letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedará redactada como continua:

«j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»¹²²

Ya podemos decir que el derecho a la desconexión digital es una realidad en España a partir del siete de diciembre de 2018, gracias a la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, si bien, llega a nuestro ordenamiento de forma muy escueta y sin que sea posible hablar de un verdadero cambio.

¹²¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, disposición decimotercera, Art. 20. bis.

¹²² Ley del Estatuto Básico del Empleado Público 5/2015, disposición decimocuarta, Art. 14. j) bis.

El derecho a la desconexión recogido en el artículo 88 de la Ley, crea la obligación de garantizar a los trabajadores, fuera del tiempo legalmente acordado, el respeto a su descanso, vacaciones y permisos, igualmente a su intimidad personal y familiar, y para ello, la jornada laboral no ha de ser sobrepasada a través del uso de las TIC que poseen los trabajadores.

Su regulación se debe al debate social llevado a cabo durante los últimos años, que exigía reducir las jornadas laborales o aproximarse al resto de horarios europeos para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar. También plantea el interrogante de observar las relaciones laborales como realidades cambiantes, las cuales están afectadas por las TIC que ya no exigen la presencia del trabajador en el centro de trabajo para que pueda seguir prestando sus servicios.

A pesar de la intención de la Ley, esta introduce una variante que hace que no sea un derecho absoluto, pues habrá que estar a la naturaleza y objeto del vínculo laboral. Es decir, la propia Ley ya avisa acerca de las dificultades que va a suponer garantizar este derecho para algunas profesiones, como por ejemplo los comerciales. Esto nos llevaría a la interpretación judicial, que tendrá que analizar y ponderar caso por caso si es posible el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Por si no fuera poco, las modalidades del ejercicio dependen de la negociación colectiva, y subsidiariamente de los acuerdos entre la empresa y sus representantes. También existe la obligación de crear una política interna que incluya sensibilización y formación de los trabajadores en el uso de las TIC. Sin embargo, no se establece ninguna medida real en la que se regule cómo ha de establecerse el derecho a la desconexión, cediendo todo el protagonismo a la negociación colectiva, es decir, a la voluntad de las partes.

Un problema añadido es que en España no es obligatoria la negociación anual con los sindicatos en materia de igualdad, como si ocurre en Francia, donde en 2017 se implantó el derecho a la desconexión en el Código de Trabajo. Por lo cual tras este análisis podemos ver de forma evidente que su aplicación será complicada en un primer momento, por lo menos hasta una nueva regulación futura más detallada y completa.

También dentro de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales podemos ver artículos que versan sobre la intimidad del trabajador, el uso de las TIC y los dispositivos de geolocalización. Estos tres aspectos están íntimamente relacionados con el objeto de este trabajo, por ende, les citaré:

Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.¹²³

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

¹²³ Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (2018), art. 87.

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.¹²⁴

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

¹²⁴ Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (2018), art. 89.

Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.¹²⁵

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Como vemos en los artículos 87, 89 y 90 de la citada Ley, la finalidad es preservar la intimidad de los trabajadores frente al uso indebido de las TIC, como intromisiones en los correos electrónicos o utilización de aparatos de video vigilancia o geolocalización, debiendo en cualquier caso establecer las condiciones de uso de forma proporcionada y siempre con el imperativo de notificar de forma expresa al trabajador su utilización, alcance y modalidades.

6.2 Buenas prácticas empresariales y convenios colectivos.

Cuando en España todavía no había regulación expresa del derecho a la desconexión, ello no significa que a través de las buenas prácticas empresariales no se pudiera reconocer este derecho. Podemos observar como AXA ha sido la primera compañía que ha dado el paso de incluir el derecho de desconexión de los trabajadores en su convenio, como ya lo han hecho otras empresas como Volkswagen en Alemania o Michelin y Orange en Francia.

AXA, a través del acuerdo con CCOO, reconoce el derecho de los trabajadores a *"no responder los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales"*.

¹²⁵ Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (2018), art. 90.

Es el primer acuerdo de una gran empresa en España por el que se reconoce el derecho a la desconexión, es decir, evadirse de las TIC fuera de la jornada laboral. La directora de Recursos Humanos de la compañía AXA, Carmen Polo, aseguró que la intención es crear el mejor entorno laboral posible para los trabajadores. *“Hemos dado un paso más hacia adelante y hemos mejorado un convenio para hacerlo más innovador”*.¹²⁶

Debemos destacar esta pionera regulación del convenio colectivo del grupo AXA que recoge en él, la materia del derecho a la desconexión. El lugar de la prestación de trabajo y el tiempo están diluyéndose en favor de una realidad más compleja que tiene sus efectos en el ámbito personal y familiar de los trabajadores. Por ello, el nuevo acuerdo recoge la necesidad de establecer el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada de trabajo.¹²⁷

El derecho a la desconexión digital lo encontramos en el artículo 14 del ya mencionado convenio colectivo de AXA, el cual expone:

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

*Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.*¹²⁸

¹²⁶ Gutiérrez, Hugo (2017), “AXA, primera empresa en reconocer el derecho a apagar el móvil fuera del trabajo”. Consultado en: https://elpais.com/economia/2017/07/20/actualidad/1500564523_380754.html (28/11/2018).

¹²⁷ Nota de prensa (2017), “El grupo AXA en España y CCOO firman un convenio colectivo”, visto en: https://www.axa.es/documents/1119421/5411615/NP_convenio.pdf/5cac048e-6013-59ff-e089-54200f77fd83 (28/11/2018).

¹²⁸ BOE (10/10/2017), “Convenio colectivo grupo AXA 2017-2020”, art 14, p.98675.

Ahora bien, ya que contamos con el Convenio Colectivo del grupo AXA y su recién asumido derecho a la desconexión digital, podemos desglosar el artículo 14 referente a este derecho y examinar su novedad y aplicación en nuestro marco laboral:

En el primer párrafo de este artículo nos encontramos descrita la pura realidad que ha llevado consigo la evolución de las TIC cambiando casi por completo la vieja estructura laboral en la cual el trabajo solo se realizaba en la empresa física, es decir, en el centro de trabajo, actualmente vemos como gracias a estas nuevas tecnologías es posible realizar la prestación laboral desde diversos lugares.

En el segundo párrafo podemos ver las consecuencias negativas que las TIC conllevan, ya que, al cambiar el modelo clásico de la estructura laboral, la jornada laboral se ve des-limitada debido a la hiper-conectividad, lo cual hace que el trabajador no llegue a desconectar del trabajo una vez acabada su jornada, poniendo en peligro su salud psicosocial y su vida personal y familiar.

Por último, en el tercer párrafo del artículo 14 se hace plausible el derecho a la desconexión, por el cual los trabajadores acabada la jornada laboral no tienen el deber de contestar a través de las TIC acerca de temas referentes a su actividad de trabajo, salvo las causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, dichas causas y circunstancias no aparecen expresamente detalladas por lo cual hace que el derecho no quede del todo delimitado, dejando a interpretación lo que sería una causa de fuerza mayor a los tribunales en caso de litigio.

6.3 Casos jurisprudenciales especialmente reseñables.

Al llevar poco tiempo en vigor el derecho a la desconexión en el ordenamiento jurídico español nos imposibilita la existencia de casos jurisprudenciales, pero en cambio sí que hay sentencias acerca del uso de las TIC y el derecho a la intimidad, ambas temáticas relacionadas de forma especial con este derecho de nueva generación.

El primer supuesto que explicaré es el resultado de la doctrina emanada de la STJS de Cataluña 3613/2013 de 23 de mayo, por la cual, en cierto modo, ya habría reconocido en el derecho a la desconexión digital en relación con los nuevos dispositivos móviles, como son los GPS, en el tiempo de vida privada.¹²⁹

¹²⁹ Molina Navarrete, Cristóbal (2017), “Jornada laboral y tecnologías...”. Op. cit, p. 175.

La empresa SCHINDLER instaló en los teléfonos móviles de sus trabajadores de la sección de mantenimiento el llamado acelerómetro. Este aparato, es un elemento electromagnético que posee la cualidad de convertir fenómenos físicos en señales, es decir, se encarga de captar el movimiento o su ausencia. El acelerómetro está instalado dentro del teléfono móvil que entrega la empresa a sus trabajadores, a este dispositivo se le añade un GPS integrado en dicho aparato. Dicha medida es justificada por parte de la empresa para una eventual intervención en caso de un posible accidente. Cuando el acelerómetro se activa, es porque ha detectado una ausencia de movimiento del trabajador durante más de dos minutos, el aparato lanza una señal sonora de sesenta segundos y un mensaje en la pantalla, acarreado automáticamente una llamada de emergencia al centro de control el cual está activo las veinticuatro horas. Es obligatorio para los trabajadores llevar consigo el acelerómetro, incluso fuera de la jornada laboral ya que lo tienen que cargar en sus casas, el acelerómetro no puede desconectarse, se debe hacer a través de una aplicación de la cual no tienen conocimiento los trabajadores, lo único posible es desconectar el sonido.¹³⁰

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) concretó el acta de infracción preventiva contra dicha práctica empresarial y la autoridad laboral produjo una resolución sancionadora, impugnada esta, la sentencia de instancia la legitimó. En el recurso de súplica, fue confirmada la sentencia de instancia.

En la sentencia expuesta se añade otro razonamiento acerca del control de legitimidad que resulta novedoso, el cual nos interesa más, así que la sala afirma en el Fundamento Jurídico Decimo Segundo: *“...la forma de fiscalización del citado acelerómetro, lleva consigo una situación de riesgo psicosocial, pues... que utilice la empresa un aparato de última tecnología para controlar el trabajo no puede tener consecuencia de que, fuera de la jornada laboral, tengan incluso que en su domicilio familiar... que es la esfera personal y vida privada del trabajador... continuar en una situación in vigilando del citado dispositivo para que esté en condiciones óptimas para su buen funcionamiento en la jornada laboral”*.(F12)

¹³⁰ Ibid. p. 176.

Aunque no haya nombramiento expreso del derecho a la desconexión, parece claro que la sentencia reconoce este derecho una vez acabada la jornada laboral. Todo esto no es debido a la existencia de una norma concreta sino directamente por la capacidad de los derechos fundamentales que poseen los trabajadores, de los cuales nace la prohibición para el empleador de extralimitarse en su poder de dirección, como sería ejercerlo fuera de la jornada laboral en este caso, a través de instrumentos tecnológicos de última generación.¹³¹

Si seguimos en la línea que advierte la ley francesa para reconocer expresamente el derecho a la desconexión, el cual extrae directamente el tribunal catalán de los derechos de la persona, un uso de este tipo trae consecuencias negativas para la salud psicosocial del trabajador, ya que trasladar al trabajador la responsabilidad de estar permanentemente conectado al acelerómetro *“fuera de la jornada laboral...lleva consigo un perjuicio en su salud por...estar pendiente del citado dispositivo, y la incidencia que ello tiene no solo para el sino también en lo que es esa esfera privada personal familiar que la empresa demandada no puede tener interferencia alguna, ni siquiera por motivos tecnológicos como es el caso que analizamos, pues está fuera de la jornada laboral...”* (FJ13).

En definitiva, esta doctrina judicial sostiene que el ansiado derecho a la desconexión laboral no existe como tal, sino que es realmente, una concreción del clásico derecho al descanso, actualizado debido a las nuevas necesidades creadas por la mejora en el ámbito de la tecnología digital, siendo hoy un derecho social fundamental comunitario.¹³²

¹³¹ Molina Navarrete, Cristóbal (2017), “Jornada laboral y tecnologías...”. Op. cit, p. 175.

¹³² López Parada, Rafael Antonio (2016), “Un retroceso en la primacía del derecho europeo”, Revista Derecho Social, n. 75/2016, pp. 121-125.

La siguiente sentencia por estudiar es el caso de TEDH (Gran Sala) Barbulescu contra Rumanía (Barbulescu II) en fecha día 5 de septiembre de 2017, sobre el control por el empresario del uso del correo electrónico. La cual finaliza por once votos frente seis, concluye que el Estado rumano vulneró el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. La sentencia afirma que constituyó una violación del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones el vigilar los mensajes enviados por un trabajador mediante los medios de la empresa y acceder al contenido de estos, ya que no había sido previamente informado de esta posibilidad, además de existir normas en la empresa que prohibían su utilización con fines extralaborales.¹³³

El primer paso para entender de forma correcta la sentencia es ver los antecedentes de este caso:

El Sr. Barbulescu trabajaba como ingeniero en la empresa, encargado del departamento de compras. Por la petición de sus jefes, creó una cuenta en Yahoo Messenger para contestar las preguntas de sus clientes. Ya pasados tres años, le informaron que dicha cuenta había sido monitorizada y le muestran pruebas fehacientes del uso de dicha cuenta para asuntos personales, y le comunicaron su despido. En una primera fase, el trabajador niega que haya usado la cuenta para fines extralaborales. La empresa hace pública una transcripción de los mensajes que había enviado a su hermano y a su novia, los cuales guardaban relación con su vida personal.

¹³³ López de la Fuente, Graciela (2018), “Poder de control empresarial y limitación de derechos fundamentales de los trabajadores”, Estudios sobre Jurisprudencia Europea: materiales del I y II Encuentro anual del Centro español del European Law Institute. ISBN 978-84-17414-01-6, p. 455.

El Sr. Barbulescu impugna su despido alegando la vulneración de su derecho a la privacidad. Demanda que es denegada por el tribunal de Bucarest. El Sr. Barbulescu apeló la decisión, con el mismo resultado desestimatorio, al fundamentarse el órgano judicial en la Directiva de la UE 95/46/CE, explicando que la misma afirma que los recursos de la empresa no deben ser utilizados para fines personales ya que el seguimiento y monitorización de las comunicaciones era el único método posible para verificar si se había producido un incumplimiento disciplinario. Barbulescu en base al artículo 8 de la CEDH (derecho al respeto de la vida privada y familiar, del hogar y de la correspondencia), recurre ante el TEDH afirmando que la decisión de controlar sus comunicaciones electrónicas y acceder a su contenido vulneraba su intimidad.¹³⁴

El TEDH afirma que para evaluar la legalidad de la monitorización de las comunicaciones de los empleados se han de ponderar los siguientes elementos:

- 1) Notificación al trabajador que su actividad puede ser monitorizada.
- 2) El grado de intromisión del empresario (duración y contenidos).
- 3) Existencia de un motivo legítimo empresarial que justifique la monitorización.
- 4) Idoneidad en el medio.
- 5) El uso que da la empresa a la información obtenida.
- 6) La existencia garantías a la intimidad del trabajador.

Todos estos factores deben ser valorados por los tribunales para evaluar la ponderación de los intereses en conflicto (el poder disciplinario del empresario frente al derecho a la intimidad y al secreto de la correspondencia del trabajador) y verificar así si la monitorización es ajustada a derecho.¹³⁵

¹³⁴ Ibid. p. 452-455.

¹³⁵ Ibid. pp. 456-458.

Ahora bien, el TEDH falla a favor del señor Barbulescu a raíz de las siguientes consideraciones:

- 1) Las autoridades nacionales rumanas no han protegido de forma adecuada el derecho de Barbulescu al respeto de su vida privada y su correspondencia.
- 2) Los órganos jurisdiccionales rumanos no habían determinado si el demandante había recibido una notificación previa del empresario sobre la posibilidad de que se supervisen sus comunicaciones.
- 3) El empleador no procedió a informar de la naturaleza y el alcance de la vigilancia, ni del grado de intrusión en su vida privada y en su correspondencia.
- 4) No se habían determinado en ningún momento ni las razones específicas que justificaban la introducción de las medidas de control, ni tampoco si el empleador podía haber utilizado medidas menos intrusivas (idoneidad en el medio) en la vida privada y la correspondencia.

En definitiva, el ejercicio de la potestad de vigilancia empresarial resulta limitado por la existencia de los derechos fundamentales, aunque los grados de intensidad con que deben ser valoradas dichas medidas empresariales de vigilancia y control pueden cambiar en función de la configuración propia de las condiciones de disposición y uso de las herramientas informáticas y también de las instrucciones que hayan podido ser impartidas por el empleador a tal fin.¹³⁶

¹³⁶ Ibid. pp. 460-462.

7. Conclusiones.

Tras un largo estudio de este nuevo derecho a la desconexión digital, he podido obtener varias conclusiones, ya sea acerca de su utilidad, extensión, naturaleza o definición. También sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral y la salud psicosocial de los trabajadores.

En primer lugar, me gustaría definir el derecho a la desconexión, el cual no sería más que la libertad del trabajador para no responder llamadas, mensajes y avisos referentes a su actividad fuera de su jornada laboral, sin que por ello sea sancionado.

Como primera conclusión puedo sostener que en realidad el derecho a la desconexión digital no es un derecho en sí mismo, ya que el trabajador tiene garantizado el derecho al descanso efectivo como un derecho fundamental inalienable, por lo cual el derecho a la desconexión digital solo sería una extensión de este derecho fundamental, adaptado a las nuevas exigencias globales de una interconectividad permanente con los dispositivos digitales para el uso laboral.

Si este derecho no hubiera existido nunca, cualquier trabajador podría invocar su derecho fundamental al descanso para que no le sea vulnerado su tiempo de descanso diario, semanal o vacacional, incluido los permisos por motivos laborales. Por ello, califico a este derecho como una extensión o una garantía del viejo derecho al descanso, actualizando en cierta forma la falta de cobertura no prevista para esta nueva era digitalizada, como es el uso abusivo de las TIC y las consecuencias psicosociales que producen en los trabajadores aparte de la pérdida de tiempo de descanso para autorrealizarse o conciliar la vida personal y familiar.

Viendo la definición que nos da el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales podemos observar la escasez del texto por parte del legislador para regular este derecho de una forma completa y plena que garantice a todos los trabajadores por igual este derecho, dejando la total regulación a la negociación colectiva y subsidiariamente al ámbito convencional de las empresas con los representantes de los trabajadores. La efectividad del derecho varía en torno a la naturaleza y al objeto de la relación laboral, es decir, la redacción del artículo no garantiza a todos los trabajadores el derecho a la desconexión, por lo cual no tenemos un nuevo derecho absoluto.

También he de recalcar que en España no hay una obligación de negociación anual con los sindicatos como en nuestro país vecino Francia, haciendo difícil la aplicación plena del derecho a la desconexión en todos los ámbitos laborales, siendo este nuevo “derecho” un triunfo político más que social.

En mi opinión, los derechos laborales si queremos que de verdad sean válidos, eficientes y para todos los trabajadores sin excepción, deberían regularse al margen de la negociación colectiva, como lo es a través del imperativo de la Ley, para que sean un mandato claro y directo que respetar por parte de quien ostenta la posición superioridad en la relación laboral.

Para una futura regulación que trate de mejorar este derecho sería preciso añadir a la redacción del artículo una sección que haga obligatorio el uso del derecho a la desconexión, no dejando a la libertad de las partes su establecimiento o sino eliminar el apartado segundo que limita el uso del derecho a la desconexión dependiendo de la naturaleza y objeto de la relación laboral.

En cuanto a su otra finalidad, sería la de garantizar la salud psicosocial del trabajador, evitando así el derecho, el estrés causado por el uso prolongado de las tecnologías con fines laborales, permitiendo al trabajador evadirse de la prestación laboral durante su descanso para no sufrir síntomas como la tecnofatiga y recuperarse para la jornada próxima. También con esta cualidad del derecho trata de evitar el estrés como principal motivo de la gran mayoría de bajas laborales, previniendo su aparición a través de la formación y sensibilización de los trabajadores en el uso de las TIC.

Comparto la frase de José Antonio Fernández Avilés “la tecnología tiene un efecto neutro”¹³⁷, todo depende del uso que hagamos de ella, por lo que realmente es necesario, formar y explicar a los trabajadores las consecuencias negativas del uso abusivo de estas y también concienciar a los empresarios de no sobrecargar a los trabajadores con una excesiva carga de trabajo que hagan que se sientan obligados a terminarla en su tiempo de descanso, provocándoles una situación de estrés continuo.

¹³⁷ Fernández Avilés, José Antonio (2018), “El derecho a la desconexión ...”. Op. cit, p. 14.

El Estado como garante de la seguridad de la salud de los trabajadores, delega en el empresario el deber de velar por la salud de sus trabajadores, encargándose de fomentar y sensibilizar al personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En mi opinión este deber no debiera ser transferido, siendo el Estado quien tiene que hacerse cargo de esta tecno educación responsable, ya sea a través de cursos o simposios de obligatoria asistencia, para así garantizar que la prevención laboral sea real, igualitaria para que todos los trabajadores tengan acceso a su formación y comprensión.

Como conclusión final de este Trabajo de Fin de Grado, puedo decir que he aprendido que tan importante es el derecho en sí mismo como su correcta plasmación en el texto legislativo para no dejar vacío de contenido la finalidad perseguida, por lo que es necesaria una correcta redacción que abarque todos los aspectos a tener en cuenta para hacer posible su consecución.

8. Bibliografía.

Obras doctrinales:

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel (2017) “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: El derecho a la desconexión tecnológica”. Artículo de 23 de marzo 2017 OIT, Conversación dirigida a la contribución de la organización del trabajo y producción.
- ALASTRUEY ANZA, Juan Carlos; GÓMEZ ETXEBARRIA, Mayte (2016), “Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos”. Osalan, pp 46-52.
- ALEMÁN PÁEZ, Francisco (2017), “El derecho a la desconexión digital: “Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la <<Loi Travail N° 2016-1088>>””. Trabajo y Derecho N. °30.
- BIURRUM ABAD, José Fernando (2018). “El derecho a la desconexión, más cerca”. Actualidad jurídica Aranzadi, N.º. 943.2018.
- CANDAMIO, José (2018) “Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y por qué la nueva Ley de Protección de Datos pretende regularlo?”, Iberley, Consultado en: <https://www.iberley.es/revista/derecho-desconexion-digital-fuera-ambito-laboral-nueva-lopd-pretende-regularlo-116> .
- CALVO GALLEGO, Francisco Javier (2012), “TIC y poder empresarial: reglas internas de utilización y otras cuestiones relativas al uso de Facebook y redes sociales”, Aranzadi Social: Revista Doctrinal, Vol. 4, n°9, 2012.
- DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, Lucía (2017), “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores”, Aranzadi, Cizur Menor.
- DEBRAY, Régis (2016), “Elogio de las fronteras”, Gedisa.
- FAVENNEC-HERY, Françoise, 2010. “*Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle*”. Droit Social.
- FANTONI, Shopia (2015), “Chargue de travail et égalité de vie au travail”, Droit Social.
- FERNANDEZ AVILÉS, José Antonio (2018), “El derecho a la desconexión como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico”. Boletín informativo UGT N.º 28 agosto de 2018.

- FERNÁNDEZ, Carlos (2017), “En Francia entra en vigor el derecho a la “desconexión digital” del trabajador con la empresa”. ATHLON, bizimodu osasungarrien sustapena.
- GUYOT, Henry (2016), “L’adaptation du droit du travail à l’ère numérique”, La Semaine Juridique Social, n° 37, Septembre 2016.
- HAN, Byung-Chul (2012), “La sociedad del cansancio”, Herder.
- LÓPEZ DE LA FUENTE, Graciela (2018), “Poder de control empresarial y limitación de derechos fundamentales de los trabajadores”, Estudios sobre jurisprudencia europea: materiales del I y II Encuentro anual del Centro español del European Law Institute. ISBN 978-84-17414-01-6.
- LÓPEZ-HELIZALDE, Carlos (2004), “Síndrome de burnout”, Anestesia en ginecoobstetricia, Vol.27, Supl. 1-2004.
- LÓPEZ-PARADA, Rafael Antonio (2016), “Un retroceso en la primacía del derecho europeo”, Revista Derecho Social, n. 75/2016.
- MARTINEZ-LOSA, Alonso (2017), “La desconexión digital y la flexibilidad laboral, nuevos modelos de trabajo que transforman empresas”. FUNDACIÓN mashumano.
- MATHIEU, Chantal. “Le droit à la déconnexion: une chimère?”, Revue de Droit du Travail, 2016.
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes (2016) “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores” (I) Trabajo y Derecho, núm. 16, 2016.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2017). “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?”. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo LXVII, N.º 269, septiembre-diciembre 2017.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2017). “Jornada laboral y tecnologías de la información: “Desconexión Digital”, Garantía del derecho al descanso”. Temas laborales, N.º 138/2017.
- MORENO JÍMENEZ, Bernardo; BÁEZ LEÓN, Carmen (2015), “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”. NIPO 792-11-088-1.

- NARANJO COLORADO, Luz (2017). “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”. SABER, CIENCIA Y Libertad, Vol. 12, No. 2 de julio-diciembre 2017.
- ORTOLL, Eva; COBARSÍ-MORALES, Josep (2016). “Conexión y desconexión digital: una reflexión”. Anuario thinkEPI.
- PIERRE-HENRY, Cialti (2017). “El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?”. Temas laborales, N.º 137/2017.
- RAY, Jean-Emmanuel (2016), “Grande accélération et droit à la déconnexion”, Droit Social, n. 11.
- ROTA, Anna (2016). “El debate europeo sobre el derecho a la desconexión en el trabajo”, en Nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- SALANOVA, Maria; LLORENS, Sussana; Cifre, Eva. (2004), “Estrés en el trabajo, concepto, medida e intervención psicosocial”, Notas Teóricas de Prevención, 730, 2004, INSHT.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, María, “Régimen jurídico del contrato de trabajo: Poder de control empresarial mediante cámaras de videovigilancia y derecho de los trabajadores a la protección de datos personales”, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, nº 133, 2016.
- SENNET, Richard (2017), “Continuano a chiamarla flessibilità”, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.
- SERRANO-PUCHE, Javier (2014), “Hacia una “comunicación slow”: el hábito de la desconexión digital periódica como elemento de alfabetización mediática”. Universidad de Navarra, Trípodos, N.º 34.
- Unión Sindical Obrera, USO (2017) “USO apuesta por la desconexión digital para favorecer la conciliación y el descanso”. Boletín semana de noticias N.º 596, 13 de septiembre de 2017.
- VALECILLO GÓMEZ, María Rosa (2017). “El derecho a la desconexión: ¿Novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?”, Revista de trabajo y Seguridad Social. CEF, n. 408.
- WAJCMAN, Judy (2017), “Esclavos del tiempo: vidas aceleradas en la era del capitalismo digital”, Paidós.

Páginas web:

- Perea, Teresa; Expansión (2018), “Derecho a la desconexión digital, ¿una nueva realidad?”, Consultado en:

<http://www.expansion.com/juridico/opinion/2019/01/17/5c40cb13468aeb756d8b45ad.html>

(17/01/2019).-GUTIÉRREZ, Hugo (2017), “AXA, primera empresa en reconocer el derecho a apagar el móvil fuera del trabajo”, Consultado en: https://elpais.com/economia/2017/07/20/actualidad/1500564523_380754.html .

-Nota de prensa (2017), “El grupo AXA en España y CCOO firman un convenio colectivo”, visto en: https://www.axa.es/documents/1119421/5411615/NP_convenio.pdf/5cac048e-6013-59ff-e089-54200f77fd83 .

-METTLING, Bruno, (2015), “Transformation numérique et vie au travail”. Disponible en: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>

-PALACIOS, Cristina (2018), “Desconectar al salir del trabajo”, visto en: <http://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2018/11/04/5bdc3c3f46163ff9638b45e4.html> .

Legislación:

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).
- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (num30).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Pacto de Derechos Económicos y Sociales (1976).
- Constitución española (1978).
- Carta Social Europea (1980).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Betriebsvereinbarung bei Bosch (2015), en “Mobiles Arbeiten”, IGM, Frankfurt.
- Conferencia Internacional del Trabajo (2015), “Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”, 104.ª reunión, 2015.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público 5/2015.
- OIT (2016), “Estrés en el trabajo: un reto colectivo”, Ginebra, 2016.
- III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2015, 2016 y 2017).
- Republica de Francia. Loi 2016-1088. Reforma laboral de 8 de agosto de 2016.
- Boletín Oficial del Estado (2017) “Convenio colectivo del grupo AXA 2017-2020”. Martes 10 de octubre de 2017.
- Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (2018).

Jurisprudencia:

- STS 1435/2018, 28 de septiembre de 2018.
- TEDH (Gran Sala) Caso Barbulescu contra Rumania. Sentencia de 5 septiembre 2017.