



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas

El derecho a la desconexión digital del trabajador

Presentado por:

Carla Leonardo López

Tutelado por:

Azucena Escudero Prieto

Valladolid, 18 de julio de 2024

RESUMEN

Con la creciente incorporación de las TIC's a todos los ámbitos de nuestra vida – incluido el laboral –, son muchos los cambios que estamos experimentando. Aunque estas nuevas herramientas proporcionan innumerables beneficios, son múltiples también los riesgos que conllevan un mal uso de estas, pudiendo llegar a difuminar las barreras entre el tiempo de trabajo y de descanso del trabajador.

Ante estas nuevas amenazas, varios ordenamientos jurídicos han comenzado a legislar nuevos derechos y deberes en materia digital, destacando el derecho a la desconexión del trabajador, el cual se encuentra vinculado tanto a la prevención de riesgos psicosociales como a la protección de la intimidad del trabajador y su conciliación familiar.

No obstante, esta normativa todavía es reducida, a la par que débil e ineficaz, de ahí el interés de estudiar este tema en el presente trabajo.

Palabras clave: Descanso, digitalización, salud.

ABSTRACT

With the increasing incorporation of ICTs in all areas of our lives - including work - we are experiencing many changes. Although these new tools provide innumerable benefits, there are also many risks involved in their misuse, which can blur the boundaries between the worker's work and rest time.

In response to emerging threats, some legal systems have introduced new rights and duties concerning digital matters. One such example is the worker's right to disconnect, which aims to prevent psychosocial risks and protect workers' privacy and family life.

However, current legislation in this area is limited, weak, and ineffective. This paper aims to explore this issue further.

Key words: Break, digitisation, health.

INDICE DE ABREVIATURAS

- CE Constitución Española
- CDFUE Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- DUDH Declaración Universal de los Derechos Humanos
- ET Estatuto de los Trabajadores
- LISOS Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- LOPD Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
- LPRL Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- LTD Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
- NTP Nota Técnica de Prevención
- OIT Organización Internacional del Trabajo
- RAE Real Academia Española
- TEDH Tribunal Europeo de Derechos Humanos
- TIC Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- TJUE Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- TSJ Tribunal Superior de Justicia

INDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: APROXIMACIÓN GENERAL.....	6
2.1 <i>Concepto.....</i>	<i>6</i>
2.2 <i>Naturaleza</i>	<i>7</i>
2.3 <i>Contenido.....</i>	<i>10</i>
3. EL MARCO NORMATIVO: PRESENTE, PASADO Y FUTURO	11
3.1 <i>Antecedentes.....</i>	<i>11</i>
3.2 <i>Unión Europea</i>	<i>15</i>
3.3 <i>España</i>	<i>19</i>
4. EL TIEMPO DE TRABAJO Y DE DESCANSO EN EL ÁMBITO LABORAL	29
4.1 <i>Delimitación del tiempo de trabajo y de descanso.....</i>	<i>29</i>
4.2 <i>El registro de la jornada</i>	<i>32</i>
5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL	36
5.1 <i>La salud del trabajador.....</i>	<i>36</i>
5.2 <i>La intimidad y la conciliación de la vida profesional y familiar.....</i>	<i>45</i>
6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ORDENACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN	49
7. CONCLUSIONES	54
8. BIBLIOGRAFÍA.....	58

1. INTRODUCCIÓN

La **digitalización** y la **expansión de las TIC** es una realidad ya en nuestras vidas, entrelazándose en todos los ámbitos, incluido por supuesto el laboral. No obstante, no nos encontramos ante un suceso aislado a nivel nacional, si no que nos encontramos ante un **acontecimiento global** como consecuencia de la incipiente **Cuarta Revolución Industrial**, definida por Klaus Schwab como aquella que “genera un mundo en el que los sistemas de fabricación virtuales y físicos cooperan entre sí de una manera flexible a nivel global”.

La sociedad está haciendo un **uso normalizado y diario** de las nuevas tecnologías en su día a día, a pesar de que la regulación de esta materia por parte del ordenamiento jurídico se encuentra todavía dando sus primeros pasos. Esta laguna normativa está provocando varios **problemas de seguridad, control y privacidad**, entre los que se incluye la vulneración de derechos fundamentales como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen –contemplado en el art. 18.1 CE–, o problemas de salud como pueden ser el insomnio, fatiga visual o estrés entre otros¹.

En el **ámbito laboral** esta revolución está provocando **efectos contradictorios**, ya que “las TIC posibilitan que la prestación pueda desarrollarse en cualquier entorno físico y a cualquier hora durante los 365 días del año”². Sin embargo, esta amplia disponibilidad puede propiciar **desajustes en la jornada laboral** si no se realiza un uso adecuado de estas herramientas, tanto en el sector privado como en el público.

Por esto, el objetivo del presente trabajo es conocer la situación de un nuevo derecho emergente que ha nacido para combatir los posibles efectos negativos de este fenómeno que ha llegado para quedarse a nuestras vidas, sobre todo tras la crisis de COVID-19, con la que se implementó de forma exponencial el **teletrabajo** en Europa y los diferentes ordenamientos jurídicos tuvieron que establecer una legislación básica sobre esta materia de forma apresurada de cara a frenar algunos de los abusos que se estaban produciendo por parte de los empresarios.

¹ González Labrada, M. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance. *Revista de Derecho Social*, N°. 87, págs. 91-112.

² González Labrada, M. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance. *Op. Cit.*

Si bien es cierto que las nuevas tecnologías han ayudado tanto a los empresarios –proporcionándoles comunicación inmediata– como a los trabajadores –mejorando las posibilidades de conciliación laboral–, los estados deben fijar una hoja de ruta para que ambas partes de la relación laboral se vean beneficiadas, garantizando el **descanso** y la **desconexión**.

Uno de los principales ordenamientos que se comenzó a preocupar por los problemas que estaba generando la ininterrumpida disponibilidad de los empleados gracias a su conectividad a través de los dispositivos electrónicos y redes sociales fue **Francia**, quien a través de la **Ley 2016-1088, de 8 de agosto**, introdujo el **derecho a la desconexión digital del trabajador** y modificó su Código de Trabajo.

No obstante, **España** tampoco se quedó atrás, reconociendo también este derecho en:

- **Art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales**, la cual crea a su vez el **art. 20 bis ET**.
- **Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia**, la cual hace referencia al mismo tanto su **preámbulo**, como en los **artículos 16 y 18** o en su **disposición adicional primera**.

Por su parte, la **Unión Europea** está igualmente concienciada con la necesidad de regular sobre esta materia, habiendo presentado en 2023 una **propuesta de Directiva** sobre el tema.

Estas legislaciones serán el principal objeto de análisis del trabajo, junto con algunas otras. Además, a su vez también se tratarán los principales riesgos que esta débil y escasa regulación están provocando tanto en la salud como en la esfera más privada del trabajador.

2. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: APROXIMACIÓN GENERAL

2.1 Concepto

Como es sabido, de acuerdo con el **art. 20.1 ET**, el empleado debe actuar en su puesto de trabajo bajo las órdenes y el control del empresario.

Sin embargo, este poder de dirección no es discrecional, existiendo una serie de derechos fundamentales comunes a todas las personas que deben ser respetados igualmente por el empresario, actuando como límite a su facultad de dirección.

Uno de estos derechos, vinculado principalmente al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen del art. 18.1 CE, y a su vez a la dignidad reconocida en el art. 10 CE, es el **derecho a la desconexión digital**, el cual podemos definir de forma sencilla como “el derecho de los trabajadores a no estar disponibles o conectados electrónicamente fuera de su horario de trabajo regular”³.

No obstante, como todo derecho supone también una obligación, este derecho se puede entender desde el punto opuesto como el deber que tiene el empresario de limitar “su actividad y contacto con sus empleados única y exclusivamente al horario laboral”⁴, no comunicándose con ellos en su tiempo de descanso, permisos o periodos de vacaciones.

2.2 Naturaleza

En base a la definición que hemos hecho de este derecho, este aparece como una **garantía al derecho al descanso** regulado a nivel universal en el art. 24 DUDH y de forma más concreta para el ámbito laboral en España en los arts. 34 y ss. ET.

Sin embargo, la mayoría de los autores entienden que esta desconexión se articula en sentido activo, ya que este derecho instrumental busca que sea el trabajador⁵ quien interrumpa y deje de utilizar los dispositivos y servicios tecnológicos que le permiten seguir en contacto con el empresario una vez finalizada su jornada laboral. Es decir, no se concibe la opción de que el trabajador no pueda recibir comunicaciones relacionadas con su trabajo, actuando como un mero sujeto pasivo.⁶

³ Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º. 168, págs. 393-413.

⁴ Vázquez Jiménez, R.M. (2023). La desconexión digital en España. ¿Un nuevo derecho laboral?. *Investigación: cultura, ciencia y tecnología*. N.º. 29, págs. 44-53.

⁵ Como veremos más adelante, este derecho alcanza a todos los trabajadores independientemente de su modalidad de trabajo y el tipo de empleador con el que estén vinculados. Por tanto, cuando hablamos de “trabajadores”, se incluyen tanto los que trabajan para el sector público como para el privado e independientemente de que presenten sus servicios en un centro de trabajo físico o se acojan a las nuevas modalidades de trabajo en remoto, también conocido como “teletrabajo”.

⁶ González Labrada, M. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance. *Op. Cit.*

Todo esto hace que el derecho a la desconexión se plantee por algunos autores, entre los que se encuentran Martín Vales o Molina Navarrete, como una reformulación del anteriormente mencionado derecho al descanso, catalogándolo de una subvertiente de este.

Esta corriente defiende que este nuevo derecho no aporta ningún aspecto novedoso, limitándose únicamente a recoger y agrupar varios derechos preexistentes, los cuales ya tienen su correspondiente regulación y protección. Concretamente, Martín Vales afirma que “el derecho a la desconexión digital no es un derecho nuevo, sino una nueva forma de identificar una vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar, el derecho al descanso y el derecho a la prevención, seguridad y salud laboral”⁷.

No obstante, a mi modo de ver, esta corriente no es la más acertada ya que deja a un lado la aparición de un nuevo e influyente factor fruto de la expansión de las TIC: la **hiperconexión**. Como sostiene Taléns Visconti “el paulatino avance de la tecnología digital ha terminado, decididamente, por difuminar y desdibujar los contornos existentes con anterioridad entre los tiempos dedicados al trabajo y al descanso”⁸.

En el pasado, los casos donde los trabajadores podían llevarse tareas a casa eran minoritarios, ya sea porque trabajaban en sectores muy corporales –como la construcción o la agricultura– o porque no disponían de las herramientas necesarias. Sin embargo, hoy en día gracias a la multitud de servicios en la nube y las redes sociales son varios los sectores de actividad –como el de banca y seguros o el inmobiliario – donde muchos trabajadores pueden prologar su jornada laboral con un dispositivo electrónico en cualquier hora y lugar. Además, esta flexibilidad y comodidad que permite a los trabajadores continuar con sus tareas fuera del horario laboral no es más que otra de las muchas formas que tienen las empresas de aumentar su productividad⁹, ya que los empleados se encuentran en su tiempo libre, no existiendo remuneración alguna por estas horas extra en muchos casos.

⁷ Martín Vales, P. (2023). El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*. N°. 38.

⁸ Taléns Visconti, E.E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. N°. 17, págs. 150-161.

⁹ Ubieto, G. (9 de agosto de 2022). El 49% de las horas extra no se pagan en España. *Activos*. Disponible en: <https://www.epe.es/es/activos/20220809/horas-extra-pagan-espana-14248498> [Última consulta: 22 de abril de 2024]

De acuerdo con el último **Informe sobre Desconexión Digital** de InfoJobs, con datos de **2022**, “**el 75% de los trabajadores responden llamadas o emails fuera del horario laboral**”¹⁰, una cifra que no es nada positiva si nos remontamos a **2020** —época prepandemia —, donde este porcentaje no era bueno, pero se encontraba más de diez puntos por debajo, con un **63%** de trabajadores.

Si atendemos a los principales motivos que provocan la no desconexión de los trabajadores, los más repetidos, según este mismo informe son:

- Sentirse en la obligación de responder.
- El puesto de trabajo requiere seguir conectado.
- Asuntos pendientes por resolver.
- Necesidad de estar al día de todo, a pesar de estar en periodo vacacional.
- Problemas para desconectar totalmente.

Además, si atendemos a las posibles soluciones que a los trabajadores les gustaría —de acuerdo con el informe— que se llevaran a cabo para que pudieran desconectar plenamente de su trabajo, las más repetidas son:

- Regular a través del convenio colectivo el derecho a no atender el móvil y el correo fuera del horario laboral.
- Crear un sistema de guardias remuneradas para vacaciones y fines de semana para que el resto de los trabajadores puedan descansar.
- Establecer un control de horario más estricto, incluyendo las interrupciones fuera del horario laboral como horas extras.

Por tanto, todos estos datos nos permiten afirmar que el derecho a la desconexión digital se concibe como un nuevo **derecho autónomo**, el cual necesita de una moderna, fresca y propia legislación que se adapte a los nuevos tiempos en los que vivimos. Pero que también actúe como complemento a la normativa ya vigente, solucionando conflictos que han ido brotando de estos avances tecnológicos.

¹⁰ InfoJobs (21 de junio de 2022). El 75% de los trabajadores españoles no desconecta fuera del horario del horario laboral. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-75-de-los-trabajadores-espanoles-no-desconecta-fuera-del-horario-laboral> [Última consulta: 30 de marzo de 2024]

2.3 Contenido

Centrándonos ahora más en la configuración este derecho a la desconexión, una de las cuestiones a las que debemos de dar respuesta a nivel jurídico es: ¿Cuáles son los **bienes jurídicos protegidos**? A grandes rasgos, podemos enumerar tres materias que se ven protegidas: **la salud, la intimidad y la conciliación**¹¹.

En el caso de la **salud**, el principal motivo que justifica su protección es que “la normativa de prevención de riesgos laborales tanto a nivel nacional como comunitario es insuficiente, en la medida en que no hace referencia expresa y desarrollada sobre la influencia de las TIC en la salud de los trabajadores”¹². La conexión y disponibilidad permanente hace que los trabajadores no descansen tanto a nivel físico como mental, siendo este último caso el más importante y que se suele materializar en el **binomio estrés-ansiedad**: estrés por la conectividad continuada y ansiedad por la falta de información durante los periodos de desconexión¹³.

Además, esta falta de desconexión hace que en muchas ocasiones se distorsionen los límites entre el tiempo de trabajo y de ocio, dando lugar al **efecto “blurring”**, proveniente del verbo “*to blur*” en inglés –“difuminar” en español– y viene a dar nombre al problema para separar el trabajo y la vida personal, el cual afecta negativamente a nuestras emociones y nos impide ser felices¹⁴.

Este efecto también se encuentra relacionado con la necesidad de proteger la **intimidad** y la **conciliación familiar** del trabajador, ya que “antes de la llegada de estas tecnologías, nos hubiese parecido una situación totalmente inaceptable el hecho de que, una vez finalizada nuestra jornada y abandonado el centro de trabajo, cuando nos encontrábamos tranquilamente en casa, con la familia o los amigos, apareciese de repente nuestro jefe o un compañero exigiendo respuesta o solución a cualquier cuestión laboral”¹⁵. Por tanto, es

¹¹ Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

¹² Pérez Campos, A.I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escorialense*. N.º. 52, págs. 101-124.

¹³ Egea Navarro, A. (2023). El derecho a la desconexión digital: derecho, derecho-deber u obligación. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N.º. 107.

¹⁴ Heras, M. (26 de diciembre de 2023). Qué es el “blurring” y cómo te puede afectar en navidad. *Vogue*. Disponible en: <https://business.vogue.es/carrera/articulos/que-es-el-blurring-y-como-te-puede-afectar-en-navidad/916> [Última consulta: 30 de marzo de 2024]

¹⁵ Unión Sindical Obrera (1 de junio de 2023). Efecto “blurring”, cuando desconectar del trabajo se complica. Disponible en: <https://www.uso.es/efecto-blurring-cuando-desconectar-del-trabajo-se-complica/> [Última consulta: 30 de marzo de 2024]

necesario regular este nuevo derecho para dejar de normalizar una situación que antes de la llegada de las nuevas tecnologías a nuestras vidas no permitíamos.

No obstante, hay que tener en cuenta que el nivel de exigencia y necesidad de regulación de este derecho es diferente, en función de que trabajemos de forma presencial o en remoto, siendo más urgente en este último caso, ya que esta modalidad de trabajo hace que disfrutemos de una mayor conciliación, al permitirnos pasar más tiempo en casa, pero nuestra zona de trabajo también se encuentra en la misma, teniendo más facilidades para alargar nuestra jornada laboral¹⁶.

En nuestro caso, el **teletrabajo** ha llegado a nuestras vidas para quedarse y tal como ilustra la **III Radiografía del teletrabajo en España**, elaborada por InfoJobs, **en 2023 había un 22% de personas ocupadas que teletrabajan, ya fuera mediante una modalidad en remoto o híbrida**¹⁷ —combinación de la modalidad presencial y en remoto, acudiendo uno o más días al centro de trabajo—, lo que equivale casi a 1 de cada 4 personas de las que estaban trabajando en ese momento, siendo crucial garantizar el correcto descanso de las personas que trabajan en esta modalidad.

3. EL MARCO NORMATIVO: PRESENTE, PASADO Y FUTURO

3.1 Antecedentes

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es uno de los organismos más importantes a nivel mundial, el cual se encarga de garantizar un trabajo digno y adecuado para todos los trabajadores. Por lo tanto, entre sus principales tareas se encuentra el deber de conocer los desafíos existentes en la sociedad actual para poder hacerlos frente¹⁸.

En el caso que nos compete, debemos destacar uno de sus últimos informes titulado: **Trabajar para un futuro más prometedor**, publicado en **2019**. En él, se hace referencia a la necesidad de **“ampliar la soberanía sobre el tiempo”**, ya que, si bien es cierto que ya existen restricciones a la duración de la jornada laboral, las TIC están dificultando —como

¹⁶ Pérez Campos, A.I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Op. Cit.*

¹⁷ InfoJobs. (septiembre de 2023). III Radiografía del Teletrabajo en España. Disponible en: <https://recursos-humanos.infojobs.net/wp-content/uploads/2023/09/Informe-teletrabajo.docx.pdf> [Última consulta: 30 de marzo de 2024]

¹⁸ OIT. (s.f). Misión e impacto de la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm> [Última consulta: 23 de abril de 2024]

hemos podido comprobar— que estos límites se cumplan de forma efectiva. Para ello, la OIT anima a los estados a tomar medidas como el reconocimiento del derecho a la desconexión digital¹⁹.

Sin embargo, ya antes de esta llamada de atención, el gran pionero en la regulación de este concreto derecho fue **Francia**, con su **Ley 2016-1088, de 8 de agosto**, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de los recorridos profesionales, también conocida como “**Ley El Khomri**”, como referencia a la ministra de trabajo de aquel momento. Esta normativa tiene su origen en el **Informe Mettling**²⁰ denominado así también en honor a su autor, Bruno Mettling, quien trabajaba como director general en el departamento de Recursos Humanos de la conocida compañía telefónica, Orange. En dicho informe se enunciaban varias propuestas para adaptar el ámbito laboral a las nuevas tecnologías que estaban emergiendo ya por 2015, donde una de ellas era concretamente establecer un derecho a la desconexión²¹.

El aspecto más reseñable de este informe es la forma en la que Mettling concebía la **desconexión como un derecho a la par que como un deber**, teniendo “por un lado, la responsabilidad del empleador de asegurar la salud y seguridad de los trabajadores, especialmente garantizando un tiempo de descanso, y, por otro lado, la capacidad propia de desconexión individual del trabajador”²². A pesar de ello, como es sabido empresario y trabajador no se encuentran en igualdad de condiciones, pudiendo ser fácilmente influenciado este último para conectarse fuera de su horario laboral, aun sabiendo que no debe hacerlo.

Volviendo a la “Ley El Khomri”, su principal aportación fue la introducción del **artículo 2242-8 del Código de Trabajo francés**, el cual atribuye a la **negociación colectiva** la articulación de este derecho en aquellas empresas que posean más de 50 trabajadores —es decir, que cuentan con representación sindical—.

¹⁹ OIT. (enero de 2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf [Última consulta: 23 de abril de 2024]

²⁰ A pesar de ser conocido por el nombre de su autor, su título original es *Transformación digital y vida en el trabajo*.

²¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2015). Francia. Transformación digital y vida laboral: las propuestas del Informe Mettling. *Actualidad Internacional Sociolaboral*. N° 194, págs. 135-139.

²² Pierre-Henri, C. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N°137, págs. 163-181.

No obstante, el problema estriba en que esta negociación no tiene porque alcanzar un acuerdo, remitiéndose entonces al empresario la responsabilidad de crear una **política interna** que dé forma a este derecho²³.

Como podemos apreciar, esta legislación posee varias **lagunas** ²⁴:

- En caso de no llegar a un acuerdo a través de la negociación colectiva y, además, no establecerse un plan de actuación a nivel interno por parte del empresario, **no se concibe ningún tipo de sanción**. No existe, por tanto, ningún aliciente a la regulación y respeto de este derecho.
- En el caso de los **directivos**, de acuerdo con el artículo 3111-2 del Código de Trabajo francés, estos se encuentran **excluidos del disfrute de este derecho**, como consecuencia de su independencia a la hora de tomar decisiones y su elevada remuneración. Sin embargo, los altos directivos siguen siendo trabajadores asalariados, teniendo derecho a disfrutar del mismo, pudiendo incurrir este precepto en una posible discriminación por razón del puesto de trabajo.
- No se tienen en cuenta las **empresas con menos de 50 trabajadores**, si bien sus trabajadores tienen los mismos derechos que aquellos que trabajan en empresas más grandes, siendo un deber del empresario emprender medidas, acordes al tamaño de su compañía, para el disfrute de este derecho.

Nos encontramos, entonces, ante un **régimen vacío de contenido** donde, como señala Lerouge, “el legislador deja a los interlocutores sociales, o al empleador, la determinación de cuál es la política de actuación en esta materia, lo que equivale a no imponer, de hecho, ningún contenido obligatorio real, estableciéndose únicamente indicaciones sobre el tipo de dispositivos que se espera se acuerden en este sentido”²⁵. Consiguientemente, no se consigue establecer un derecho a la desconexión efectivo.

²³ Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*. N° 436, págs. 71-84.

²⁴ Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. *Op. Cit.*

²⁵ Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. *Op. Cit.*

Con todo, son varios los ordenamientos jurídicos que –en el derecho comparado– durante la última década también han tratado de garantizar un adecuado descanso para sus trabajadores a través de algún instrumento legal. Como alude Pérez Campos, algunos de estos estados han sido²⁶:

- **Bélgica**, a través de su **Ley-Programa y Ley de Reactivación económica**, vigentes desde el 1 de enero de 2018, formuló el “derecho a la desconexión con el trabajo” como recurso contra el estrés y el síndrome de desgaste profesional ocasionado por el trabajo²⁷.
- **Italia**, con su **Ley 81/2017, de 22 de mayo**, sobre la regulación del “**trabajo ágil**” o “**smart working**”²⁸, para evitar intromisiones del empresario en la vida personal del trabajador establece el “derecho a la desconexión”, explicado por Martone como “el derecho a desconectarse de los dispositivos tecnológicos utilizados para la realización de la prestación en remoto que, mirando a fondo, constituye el límite objetivo para la asunción por parte del trabajador de una obligación de disponibilidad desvinculada del horario de trabajo”²⁹.

Además, esta problemática no radica únicamente en el ámbito europeo, sino que es una cuestión a nivel mundial, ya que otros países como **India** también han legislado sobre esta materia, destacando su ley “Derecho a desconectarse” de 2018, la cual permite a sus empleados desvincularse de los medios tecnológicos –como correos electrónicos o llamadas – relacionadas con su trabajo fuera de su jornada laboral³⁰.

Más adelante podremos constatar como todas estas normativas han servido como aliciente e inspiración para la tardía regulación de este derecho en España, quien al igual que Francia, ha otorgado un papel preponderante a la negociación colectiva³¹.

²⁶ Pérez Campos, A.I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9. N°1, págs. 499-528.

²⁷ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2017). Bélgica. Ley-Programa y Ley de Reactivación económica. *Actualidad Internacional Sociolaboral*. N° 218, págs. 5-12.

²⁸ Según Wolters Kluwer, el “smart working” es una forma de trabajo más flexible e inteligente que la tradicional, la cual permite al empleado trabajar desde cualquier lugar a la par que establecer su propio horario.

²⁹ Martone, M. (2018). El smart working o Trabajo ágil en el ordenamiento italiano. *Derecho de las relaciones laborales*. N° 1, págs. 88-97.

³⁰ Pérez Campos, A.I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

³¹ Sánchez Trigueros, C y Folgoso Olmo, A. (2021). En torno a la “desconexión digital”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9. N° 2.

3.2 Unión Europea

Como hemos podido apreciar con las diferentes legislaciones aisladas de algunos ordenamientos jurídicos, “es evidente la **inexistencia de un marco legal jurídico europeo común** que establezca directa y específicamente el derecho a la desconexión digital”³². Con independencia de la existencia de este régimen legal o no, se presupone que una vez que el trabajador termina su jornada, no tiene el deber de continuar a disposición del empresario y cumplir sus peticiones. Sin embargo, se está normalizando el contacto empresarial a través de aplicaciones de mensajería instantánea, dejando al trabajador totalmente desamparado ante estos requerimientos fuera del horario empresarial³³.

Ahora bien, aunque la Unión Europea no haya legislado estrictamente en esta materia, mucho antes de que las TIC hubieran avasallado nuestras vidas, la Unión ya había elaborado la **Directiva 89/391/CEE** con el propósito de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, imponiendo una serie de obligaciones tanto al empresario como a los propios trabajadores³⁴.

Si avanzamos en el tiempo, otra norma muy relacionada con esta cuestión es la **Directiva 2003/88/CE**, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la cual se encarga de definir tanto el “tiempo de trabajo” como el “periodo de descanso”. Asimismo, el segundo capítulo de esta otorga a los estados miembros una gran discrecionalidad de cara a establecer y garantizar la ordenación de los descansos, dejando una vía abierta a la regulación de nuevos derechos como el que estamos estudiando.

Igualmente, en los últimos años también ha aprobado varias disposiciones sobre otros aspectos conectados:

- **Directiva (UE) 2019/1152**, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que en relación con el art. 31 CDFUE, trata de garantizar unas condiciones saludables, seguras y dignas a la par que unas jornadas laborales con una duración limitada³⁵.

³² Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. Nº 50, págs. 125-147.

³³ Molero Marañón, M.L. (2021). El derecho a la desconexión digital en el marco de la Unión Europea con especial atención a la igualdad de género. *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*. Nº 4, págs. 139-157.

³⁴ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (8 de mayo de 2020). Seguridad y salud en el lugar de trabajo. Normas generales. *EUR-Lex*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c11113> [Última consulta: 25 de abril de 2024]

³⁵ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (25 de octubre de 2019). Condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE. *EUR-Lex*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c11113>

- **Directiva (UE) 2019/1158**, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, en su artículo 9 otorga de nuevo a los estados miembros la facultad de regular formas de trabajo flexible, siempre que se cumplan unos límites razonables.

A pesar de que todas estas Directivas se encuentran ligadas al derecho a la desconexión digital, solo unos pocos estados –como hemos comprobado con Francia, Bélgica o Italia– han tomado la iniciativa de legislar sobre la materia. No obstante, la Unión Europea sí que tiene conocimiento sobre estos nuevos problemas y está deliberando sobre una posible legislación, por ejemplo, cabe hacer alusión a la **Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de octubre de 2019, sobre empleo y políticas sociales en la zona euro (2019/2111 (INI))**, donde se produce un punto de inflexión al mencionar por primera vez la necesidad de regular un derecho a la desconexión digital³⁶.

Esta exigencia apareció, principalmente, como consecuencia del COVID-19, el cual como ilustra Eurostat, hizo que el **porcentaje de empleados que trabajaban desde casa** prácticamente se duplicara de un año para otro, pasando de un **5,3% en 2019** a un **10,2% en 2020**. Además, esta es una realidad que, al igual que las TIC, ha llegado para quedarse a nuestras vidas, manteniendo un porcentaje constante durante los años siguientes, véase un **12,4% en 2021**, un **11,1% en 2022** y un **10,4% en 2023**³⁷.

Consecuentemente, a partir de este momento se ha incitado en numerosas ocasiones a la Comisión Europea para que regule sobre la materia, pudiendo destacar la **Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión**, la cual en su anexo incluye un ejemplar sobre cómo podría articularse un posible texto normativo, abarcando este tanto el concepto de desconexión como posibles medidas de ejecución del derecho y sanciones ante su incumplimiento. No obstante, esta iniciativa fue incorporada al **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derecho Sociales, de 4 de marzo de 2021**, donde se indicaba que la redacción de un texto para este derecho no se produciría hasta junio de 2023, cuando se hubiera podido

[content/summary/transparent-and-predictable-working-conditions-in-the-eu.html](https://ec.europa.eu/content/summary/transparent-and-predictable-working-conditions-in-the-eu.html) [Última consulta: 25 de abril de 2024]

³⁶ Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

³⁷ Eurostat. (s.f). Porcentaje de adultos empleados que trabajan en casa por sexo, grupos de edad, número de hijos y edad del niño más pequeño. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhwahchi/default/table?lang=en&category=qoe.qoe_woli.qoe_wlb [Última consulta: 28 de abril de 2024]

evaluar el alcance de la negociación del derecho a la desconexión digital por los interlocutores sociales³⁸.

Sin embargo, estos esfuerzos no han sido en vano y ante la negativa de llevar a cabo dicha propuesta, el **2 de marzo de 2023** se realizó una nueva **Directiva (UE) 2023/2378**, para establecer un nuevo paquete de medidas para el ámbito de la digitalización y para impulsar el teletrabajo con el ánimo de consolidar en Europa la Era Digital. En este caso, entre los conceptos que se delimitan podemos encontrar de forma clara el “derecho a la desconexión”, el cual define como “la libertad del trabajador a no tener que conectarse a ningún dispositivo digital o software corporativo, mientras esté en períodos de descanso o vacaciones, o fuera de horario laboral”. Además, en su artículo 3 se vincula este derecho con el derecho a la intimidad y la protección de datos, dando a entender la importancia que este nuevo derecho tiene, aunque todavía no se encuentre concretado en una normativa específica³⁹.

Asimismo, como alude Oriol Cremades Chueca: “son unas recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, a la que se insta a que tome medidas reguladoras”, por lo que “el texto y la orientación de una eventual directiva sobre desconexión digital podría llegar a ser distinto”⁴⁰.

Esta necesidad de regulación es primordial sobre todo para algunos tipos de trabajos, como muestra de ello, el Parlamento europeo ha señalado que en el caso del **teletrabajo** “se tienen el doble de probabilidades de trabajar más horas que en el trabajo presencial”. De igual modo, como consecuencia de su progresiva inclusión en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, las **mujeres** son también uno de los colectivos más afectados por esta hiperconexión. A pesar de esta mejora laboral, a nivel personal siguen soportando el peso de la mayoría de las tareas del hogar⁴¹, siendo en la actualidad todavía

³⁸ Molero Marañón, M.L. (2021). El derecho a la desconexión digital en el marco de la Unión Europea con especial atención a la igualdad de género. *Op. Cit.*

³⁹ Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

⁴⁰ Fernández, C.B. (28 de enero de 2021). La desconexión digital, ¿un derecho fundamental de los trabajadores?. *CincoDías*. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/27/legal/1611785086_372409.html# [Última consulta: 29 de abril de 2024]

⁴¹ Si bien actualmente se está produciendo un reajuste en el reparto de las tareas del hogar, este todavía no es suficiente, sobre todo cuando hay hijos de por medio.

más complicado compaginar su vida personal y profesional, debiendo asumir mayores riesgos en esta última o incluso rechazar a su crecimiento como profesional ⁴².

Para concluir esta cuestión, también cabe hacer referencia al caso de un grupo de trabajadores concretos que vienen sufriendo varios conflictos desde su irrupción en el mercado laboral, sobre todo a nivel normativo, es el caso de los “*riders*” ⁴³.

Pese a que nuestro Tribunal Supremo en su **Sentencia del 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)** –también conocida como “**Sentencia Glovo**”– afirmó que la relación existente entre un repartidor de una plataforma digital o “*rider*” y la propia plataforma tiene naturaleza laboral, unificando así la doctrina existente y marcando un hito en este ámbito ⁴⁴.

El ordenamiento español optó por aprobar una normativa –a pesar de no ser necesaria esta regulación concreta– que les considera trabajadores por cuenta ajena y no autónomos o trabajadores autónomos económicamente dependientes –como se los ha intentado clasificar desde un principio–. Inicialmente se aprobó el **Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el ET, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales**, que posteriormente fue derogado por la **Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales y la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre** ⁴⁵.

Con esto, se buscaba que pudieran disfrutar de varios derechos, entre los que se encuentra la desconexión digital, pues al trabajar a través de una plataforma digital de un dispositivo móvil, los riesgos para su salud en este ámbito son mayores. Sin esta legislación, muchos optaban por clasificarles como autónomos, lo que les otorgaba una mayor

⁴² Molero Marañón, M.L. (2021). El derecho a la desconexión digital en el marco de la Unión Europea con especial atención a la igualdad de género. *Op. Cit.*

⁴³ El extranjerismo “*rider*” hace referencia, principalmente, a los repartidores a domicilio que trabajan para plataformas digitales, tales como Uber o Glovo. Su principal lucha radica en ser considerados completamente trabajadores asalariados, en vez de trabajadores autónomos.

⁴⁴ De Heredia Ruiz, I.G. (8 de octubre de 2020). STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/> [Última consulta: 8 de junio de 2024]

⁴⁵ Rivas Moreno, J. A. (2024). El fenómeno rider: actuaciones inspectoras y modificaciones normativas frente a las fórmulas de evasión del orden social en Guerrero Padrón, T (Dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*. Ediciones Laborum (Murcia)

flexibilidad horaria y mayores dificultades para desconectar, dejándoles totalmente desamparados ante la ley.

No obstante, la Unión Europea también ha decidido dar un paso hacia delante en esta materia con una propuesta de directiva, la cual ha terminado promulgando recientemente la conocida **“Ley rider europea”**, para mejorar la situación laboral de estos trabajadores⁴⁶.

Como podremos analizar posteriormente, los riders también son unos de los principales puntos de mira en relación con el registro y regulación de la jornada de trabajo y con los nuevos riesgos psicosociales derivados de la hiperconexión.

3.3 España

Si tenemos en consideración el **art. 40.2 CE** donde se expone que “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”, podemos apreciar que ya entonces se concebía la existencia del **derecho al descanso** que, como hemos mencionado al comienzo del trabajo, se desarrolla de forma más amplia en los arts. 34 y ss. del Estatuto de los Trabajadores⁴⁷. Gracias a esta legislación, se entiende de forma implícita que los trabajadores tienen derecho a no contestar llamadas o mensajes de trabajo fuera del horario laboral, pues fuera de dicho horario se entiende que el empleado no tiene obligaciones laborales e, igualmente, el empresario tampoco tiene la facultad para obligarnos a contestar⁴⁸.

A pesar de ello, debido a las exigencias de la sociedad, nuestro ordenamiento –quien, no ha sido de los últimos, junto con Francia, Bélgica e Italia entre otros– ha reconocido la necesidad de gestionar el uso de las nuevas tecnologías dentro del ámbito laboral al empezar a vislumbrarse los límites que en el pasado nos parecían infranqueables gracias a la legislación existente, teniendo que acometer medidas más explícitas⁴⁹.

⁴⁶ Ruiz de Valbuena, R. (15 de marzo de 2024). La “ley rider” europea refuerza los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales. *CincoDías*. Disponible en: <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-03-15/la-ley-rider-europea-refuerza-los-derechos-de-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales.html#> [Última consulta: 2 de mayo de 2024]

⁴⁷ Sánchez Trigueros, C y Folgado Olmo, A. (2021). En torno a la “desconexión digital”. *Op. Cit.*

⁴⁸ Pérez Campos, A.I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Op. Cit.*

⁴⁹ Sanguinetti Raymond, W. (2021). ¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N° 78.

No obstante, en este caso las grandes empresas privadas han ido por delante a la hora de plasmar esta exigencia sobre el papel, debiendo destacar la labor que ha hecho el **convenio colectivo del grupo AXA para los años 2017-2020**, donde menciona por primera vez de forma explícita el derecho a la desconexión digital en el título de su **artículo 14**⁵⁰. Si bien en sus primeras líneas trata de buscar una justificación para este derecho en base a los avances de la tecnología en la última década, el verdadero logro se encuentra al final del precepto, donde se indica que “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”⁵¹.

Sin embargo, el verdadero avance en nuestro país se produjo con la llegada de la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales** –en adelante **LOPD**–, la cual actúa como complemento al **Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos**, creando así un nuevo marco legal para los derechos digitales en general⁵².

En este contexto, el legislador ha optado por ubicar este nuevo derecho dentro del **Título X**, dedicado a la **garantía de los derechos digitales**, concretamente en el **artículo 88**, el cual cuenta con tres subapartados. Si realizamos un análisis integral del precepto, comenzando por el primer apartado, establece que “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”. Como defiende Cabello Roldán, el propósito de este texto no es otro que reiterar la importancia de los derechos constitucionales del **art. 18.4 CE**, los cuales se encuentran ligados al ámbito laboral, destacando sobre todo el papel de estos **nuevos derechos digitales**⁵³. Además, hay que remarcar el hecho de que el precepto no establezca ningún tipo de discriminación entre los trabajadores, incluyendo a los empleados públicos de forma explícita, pero también a la alta dirección de forma implícita, siendo estos últimos unos de los sujetos que más dificultades presentan para descansar y conciliar la vida familiar y laboral⁵⁴.

⁵⁰ Pérez Campos, A.I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

⁵¹ Taléns Visconti, E.E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Op. Cit.*

⁵² Cardona Rubert, M.B. (2020). Los perfiles del derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

⁵³ Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

⁵⁴ Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

Continuando con el análisis de este precepto, cuando se enuncia en el **art. 88.2 LOPD** que “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”. En atención a la primera parte de este fragmento, podemos apreciar que el legislador trata de graduar este derecho en función de la concreta actividad laboral que se lleve a cabo. Como alude Taléns Visconti “no es lo mismo su proyección en una empresa con un importante componente tecnológico, que en otra de cuya forma de llevar a cabo la actividad sea un tanto más tradicional. Tampoco será lo mismo en aquellos trabajos que se desarrollan íntegramente en un lugar concreto y la de aquellos otros donde el empleado dispone de una mayor movilidad e, incluso, los que se desenvuelven plenamente a distancia –teletrabajo– . De igual modo, en el seno de una misma empresa, el personal que realiza un trabajo más rutinario o repetitivo dista a estos efectos respecto de los empleados que tienen un mayor grado de responsabilidad y, con ello, más flexibilidad horaria y más dependencia de los instrumentos digitales –correo electrónico, redes sociales o teléfono móvil–”⁵⁵.

Finalmente, el **art. 88.3 LOPD** establece que “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”. A mi juicio, a la par que defienden Altés Tárrega y Yagüe Blanco, esta obligación es una de las mayores aportaciones que se han hecho al régimen jurídico de la desconexión digital pues, por una parte, se impone al empresario el deber de respetar los límites establecidos por la negociación colectiva. Sin embargo, en ausencia de este acuerdo, tiene el deber de elaborar un protocolo que garantice la seguridad y la salud de sus trabajadores en este ámbito tan importante, de cara a evitar los posibles riesgos psicosociales que puedan derivarse de la hiperconexión⁵⁶.

⁵⁵ Taléns Visconti, E.E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Op. Cit.*

⁵⁶ Altés Tárrega, J.A y Yagüe Blanco, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. *Labos*. Vol. 1, Nº 2, págs. 61-87.

No obstante, como alude Domínguez León, este marco normativo presenta un defecto y es que en el Título II “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa” del ET se establecen una serie de requisitos –un número concreto de trabajadores en la empresa– para acceder a los mismos. Por tanto, aquellos trabajadores que no posean la representación legal necesaria no podrán acceder a la negociación colectiva para intervenir en la regulación del derecho a la desconexión digital. En estos casos, como hemos mencionado antes, será deber del empresario establecer una política interna con un margen de actuación prácticamente ilimitado, lo que suele derivar en planes muy flexibles⁵⁷.

Con todo, como aboga Velasco Portero, si bien este precepto hace una especial mención a los trabajadores a distancia al final del texto, debido a la mayor facilidad que poseen para ver vulnerado su descanso e intimidad, a la par que para sufrir los efectos de la hiperconexión, no hay que olvidar que “todos los trabajadores son, en cierta medida, **teletrabajadores potenciales**: todas las personas llevamos siempre encima un aparato con el que la empresa o el trabajo puede contactar con nosotros en cualquier momento y lugar”⁵⁸. No debemos, por tanto, menospreciar a ningún trabajador por la actividad productiva que lleve a cabo.

Dejando a un lado el art. 88 LOPD, el legislador ha querido dejar constancia de este nuevo derecho en la normativa laboral por excelencia, el Estatuto de los Trabajadores, introduciendo a través de la **Disposición Final Decimotercera de la LOPD** el nuevo **artículo 20 bis ET**, el cual establece que “los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”. En este caso, es cuanto menos curioso que este derecho se sitúe dentro de los límites del poder de dirección del empresario, y no junto con el resto de los derechos del trabajador con relevancia constitucional, recogidos en el art. 4 ET⁵⁹. Además, también debemos destacar que, debido a su carácter prepandémico es una normativa que se centra más en el ámbito de la intimidad –obviamente nos encontramos

⁵⁷ Domínguez León, B. (2022). El derecho a la desconexión digital. *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar: REFEG*, N° 10.

⁵⁸ Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

⁵⁹ Altés Tárrega, J.A y Yagüe Blanco, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. *Op. Cit.*

ante una ley de protección de datos— que, en el ámbito de la salud, el cual ha dado mucho de lo que hablar a raíz de la hiperconexión originada por el auge del teletrabajo durante la crisis del COVID-19⁶⁰.

Como se ha mencionado anteriormente, la importancia del derecho a la desconexión digital varía de un trabajo a otro. Es por ello, que el legislador se ha percatado de la existencia de un grupo de trabajadores que, como hemos mencionado anteriormente, a raíz de la crisis del COVID-19 se han vuelto especialmente vulnerables en este ámbito, aprobándose la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**⁶¹—en adelante **LTD**—. Su principal aportación se encuentra en su artículo 18, el cual se dedica en su totalidad a reconocer de forma explícita este derecho a la desconexión digital a este grupo de trabajadores. No obstante, ya el **art. 7 LTD** conecta con este derecho cuando menciona de forma expresa que formará parte del contenido mínimo obligatorio el “horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad”. Por tanto, siguiendo las palabras de Muñoz Ruiz, “al establecerse que en todo caso debe existir un horario de trabajo prefijado por las partes, se está indicando también que fuera de éste, el trabajador a distancia tiene derecho a interrumpir la comunicación con la empresa y compañeros de trabajo”⁶².

Además, el **art. 16.1 LTD** también hace una remisión implícita a la desconexión digital cuando establece que “en particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”, aludiendo a términos que están intrínsecamente vinculados a este nuevo derecho digital⁶³.

Si bien, lo único que hace este **art. 18 LTD** es remitirse a lo dispuesto en el art. 88 LOPD. Pese a esto, sí que trata de concretar un poco más este derecho explicando con más detalle los deberes mínimos que corresponden en este caso al empresario, indicando que “el **deber empresarial** de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional

⁶⁰ Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

⁶¹ Hay que tener en cuenta que esta normativa proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Por tanto, el presente Real Decreto-Ley se encuentra actualmente derogado.

⁶² Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N° 12.

⁶³ Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

aplicables”⁶⁴. Por tanto, como defiende Sanguineti Raymond, nos encontramos ante un gran avance en comparación con el art. 88 LOPD, donde solo se concebía como un derecho del trabajador, mientras que con el art. 18 LTD “no solo el trabajador tiene el derecho a no conectarse, si no que el empresario tiene atribuido un correlativo deber de garantía de este derecho, que lo obliga, no solo a respetarlo, si no a adoptar todas las medidas y poner todos los medios que resulten necesarios para que la desconexión del trabajador sea real y efectiva”⁶⁵.

A raíz de esta regulación en la LTD, podemos apreciar varias **características** de este derecho a la desconexión digital⁶⁶:

- En primer lugar, es un **derecho homogéneo**, es decir, se concibe para todas las modalidades de trabajo a distancia. No obstante, como defiende Moreno Vida, “hay que tener en cuenta que todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo (este último exige trabajo a distancia, pero también la utilización de la tecnología de la información y la comunicación)”. Por tanto, podemos afirmar que la clave del trabajo a distancia reside en ejercer la actividad laboral fuera del lugar convencional –generalmente el centro de trabajo–, pudiendo realizarse, por ejemplo, desde el propio domicilio u otro lugar, tanto de forma síncrona o asíncrona⁶⁷.
- También es un “**derecho completo, directamente ejercitable y flexible en su configuración**” pues, aunque la normativa no es del todo clara, el trabajador tiene la facultad para no contestar a mensajes, ni continuar con su actividad laboral una vez terminada la jornada, entre otros. Además de imponer, a su vez, al empresario el deber de no comunicarse con los empleados en sus periodos de descanso.

No obstante, al existir –como hemos mencionado antes– distintas modalidades de trabajo a distancia, habrá que estar a lo dispuesto especialmente para cada una de ellas⁶⁸.

⁶⁴ Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

⁶⁵ Sanguineti Raymond, W. (2021). ¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?. *Op. Cit.*

⁶⁶ Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Op. Cit.*

⁶⁷ Moreno Vida, M.N. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales. Contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 115, págs. 193-220.

⁶⁸ Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Op. Cit.*

Por ejemplo, volviendo de nuevo a Sanguinetti Raymond, sostiene que “una posible excepción válida a la aplicación de este derecho podría estar representada por la suscripción, a nivel individual o colectivo, de un **pacto de disponibilidad**, en virtud del cual el trabajador, por lo general a cambio de una contraprestación económica –complemento de disponibilidad–, se compromete a estar en condiciones de ser localizado durante su tiempo de descanso y a reincorporarse a las labores si es requerido, computando entonces como de trabajo el lapso durante el cual ha tenido lugar su reincorporación. Aquí, por hipótesis, el trabajador ha de estar localizable y atento a cualquier comunicación del empresario, aunque a los solos efectos de poder ser llamado. Lo cual, como es evidente, limita pero no anula su derecho a la desconexión, ya que el empresario no podrá ponerse en contacto con él con fines distintos”⁶⁹. A mi parecer, este tipo de excepción es el que se aplica, por ejemplo, a las guardias localizadas y garantiza la flexibilidad de esta desconexión digital, para que pueda adaptarse a múltiples y diferentes actividades laborales sin constituir una intromisión ilegítima por parte del empresario en el descanso del trabajador.

- No obstante, a pesar de todo **no es un derecho absoluto** y como alude Muñoz Ruiz, en la Disposición Adicional 1ª de la LTD en su apartado segundo se indica que “los convenios o acuerdos colectivos podrán regular (...) las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”⁷⁰, pudiendo existir un deber de “re-conexión” por parte del trabajador cuando sea estrictamente necesario⁷¹.

Con todo, hay que apartarse un poco tanto de la LOPD como de la LTD y sus preceptos para ver cómo ha decidido la **jurisprudencia** interpretarlos y poner esta legislación en práctica, además de las posibles lagunas que haya podido encontrar y colmar.

Mucho antes de que se promulgara el derecho a la desconexión digital y los teléfonos móviles albergaran la gran cantidad de servicios y aplicaciones que poseen hoy en día, los tribunales ya eran verdaderamente conscientes del potencial peligro que estos dispositivos

⁶⁹ Sanguinetti Raymond, W. (2021). ¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?. *Op. Cit.*

⁷⁰ Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Op. Cit.*

⁷¹ Si bien estas circunstancias extraordinarias no van a ser objeto de estudio por nuestra parte, debido a la variedad y diferencias que seguramente existan entre cada sector de actividad, cabe pensar que estos supuestos se reducen a casos de fuerza mayor o de grave riesgo para la supervivencia de la empresa, entre otros.

podían tener para los derechos de los trabajadores y resolvió a favor de ellos en múltiples ocasiones. Entre ellas, en la **Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de 17 de julio de 1997 (AS/1997/3370)**, la sala declaró las instrucciones establecidas por la empresa para que los trabajadores mantuvieran “una conexión ininterrumpida y en todo momento” de sus teléfonos móviles con los de las empresa y todos sus clientes una vez terminada la jornada laboral⁷².

No obstante, vale la pena hacer referencia a una reciente resolución donde esta nueva regulación sobre el derecho a la desconexión digital ha jugado un papel clave, nos referimos a la **Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 21 de febrero de 2022 (núm. rec. 20/2022)**. En este caso, los hechos se centran en un trabajador, el cual llevaba desde el 3 de mayo de 2016 en la empresa y ha sido objeto de un **despido disciplinario**, alegando el empresario explícitamente: “indisciplina y desobediencia en el trabajo, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, y la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado”. Inicialmente, el Juzgado de lo Social N°1 de Madrid que conoció en primera instancia, ante la demanda del trabajador decidió declarar improcedente el despido disciplinario y consecuentemente en la sentencia que nos ocupa, el empresario decidió presentar recurso de suplicación. Ante estos hechos, volviendo al tema de la desconexión digital, debemos centrarnos en el FJ 3, donde entre los hechos que se comentan, uno de ellos fue que el 3 de agosto de 2020 la empresa le requirió al trabajador por correo electrónico para que pasara la ITV de la furgoneta que utilizaba. Sin embargo, el trabajador se encontraba de **vacaciones** desde el 2 al 17 de agosto, ante lo que el tribunal estima que “el correo del 3 de agosto no tenía que ser atendido, pues se envió en vacaciones, lo que no es acorde al derecho a la desconexión digital del trabajador”. Cabe destacar, que después de sus vacaciones, la empresa le requirió de nuevo el 18 de agosto y consecuentemente el trabajador pasó la ITV el 26 de agosto, no incumpliendo entonces la obligación impuesta por el empresario y no existiendo la desobediencia alegada.

En síntesis, la sala falló desestimando el recurso, por tanto, como expone Rojo Torrecilla en su análisis de esta misma sentencia “se trata de una concatenación de casos en los que el trabajador, por diversas circunstancias, tiene derecho al disfrute de permisos y

⁷² Martín Muñoz, M.R. (2021). *El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva* en Kahale Carrillo, D.T (Coord.), Congreso Internacional “Retos interdisciplinarios en el entorno de la industria 4.0”, Universidad Politécnica de Cartagena.

periodo vacacional, es decir de no prestación de servicios, por lo que la desconexión digital impacta de lleno”⁷³.

A pesar de esto, no han sido todo luces, si no que en la **Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 9 de junio de 2021 (núm. rec. 318/2021)**⁷⁴, el tribunal estableció en su FJ 2 que, si bien “el derecho a la desconexión digital debe ser ineludiblemente preservado cuando se imponga la realización de algún tipo de trabajo a distancia o cuando se trate de que el trabajador se vea obligado a utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas (...) el derecho del trabajador no es incompatible con que la empresa pueda imponer la realización de **actividades laborales fuera del horario ordinario**”. Por tanto, como hemos mencionado anteriormente, este derecho no es absoluto y en este caso, aunque no sea en el horario habitual, siempre que nos encontremos todavía dentro de la duración normal de la jornada laboral no se verá vulnerado el derecho a la desconexión digital y nos encontraremos ante tiempo de trabajo efectivo⁷⁵.

Asimismo, también conviene subrayar la posición de la sala en la **Sentencia del TSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 5 de mayo de 2023 (núm. rec. 7704/2022)**, donde un trabajador demandó a su empresa por imponerle una carga de trabajo desmesurada, ya que trataba con clientes de diferentes zonas horarias, lo que junto con la modalidad de teletrabajo en la que realizaba sus labores, le sometía a una **completa disponibilidad** que no le permitía disfrutar de su tiempo de trabajo o desconectarse de los medios electrónicos y tecnológicos de los que estaba continuamente pendiente, además de las **intromisiones en su intimidad y vida personal y familiar** que esto suponía. Todo esto, junto con otra serie de hechos, provocaron una patología psiquiátrica al trabajador⁷⁶.

⁷³ Rojo Torrecilla, E. (20 de abril de 2022). La protección del derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo. Una nota breve a la sentencia del TSJ de Madrid de 21 de febrero de 2022. *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*. Disponible en: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/04/la-proteccion-del-derecho-la.html> [Última consulta: 13 de junio de 2024]

⁷⁴ Véase más información sobre esta sentencia en: Sánchez, L.J. (20 de octubre de 2021). El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias. *ConfLegal. Noticias jurídicas y jurisprudencia*. Disponible en: <https://confilegal.com/20211020-el-derecho-a-la-desconexion-digital-no-es-absoluto-segun-las-primeras-sentencias/> [Última consulta: 13 de junio de 2024]

⁷⁵ Caso distinto será el de las horas extraordinarias – aquellas realizadas una vez que se ha completado la duración máxima de la jornada ordinaria –, ya que estas se pactan voluntariamente ya sea de forma colectiva o individual de acuerdo con el art. 35 ET.

⁷⁶ Véase más información sobre esta sentencia en: González, V. (3 de agosto de 2023). La desconexión digital, un derecho «de segunda» dentro de la Unión Europea. *ConfLegal. Noticias jurídicas y jurisprudencia*. Disponible en: <https://confilegal.com/20230803-la-desconexion-digital-un-derecho-de-segunda-dentro-de-la-union-europea/> [Última consulta: 13 de junio de 2024]

Ante ello, el tribunal resuelve en el FJ 5 que siendo cierto que el derecho a la limitación del tiempo de trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas “constituye un derecho fundamental para el Derecho de la Unión en virtud del artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (...) eso no significa que se trate de un derecho fundamental de los recogidos en la Constitución española, puesto que en esta la limitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso aparecen en el artículo 40.2 dentro de los principios rectores de la política social y económica”. Por tanto, en este caso la sala ha optado por calificar al derecho a la desconexión digital del trabajador como un derecho de segunda, a pesar de encontrarse estrechamente vinculado a los derechos fundamentales recogidos en el art. 18 CE.

Sin embargo, como alude Trujillo Pons, hay que “buscar indicios de relación causa efecto entre el exceso de jornada y patologías”, pudiendo así alegar una violación del derecho a la vida y a la integridad o el derecho a la intimidad. No obstante, el profesor también señala que cada vez habrá más jurisprudencia sobre este tema y seguramente se comenzará a catalogar estos nuevos derechos digitales de los trabajadores como derechos fundamentales⁷⁷.

Con todo, a mi parecer y compartiendo el enfoque de Pérez Campos, nos encontramos únicamente ante una **previsión totalmente genérica**. Este nuevo derecho carece de delimitación conceptual, ofreciendo así un amplio margen de maniobra a la negociación colectiva y al empresario con sus políticas internas. Por tanto, a grandes rasgos podemos afirmar que nos encontramos ante un derecho que a nivel normativo se encuentra vacío de contenido, no existiendo, además, sanciones que respalden su cumplimiento.⁷⁸

Además, la desconexión digital va mucho más allá de las simples intromisiones del empresario, pudiendo entrar en juego el papel de terceras personas, pues siguiendo las palabras de Sánchez Trigueros y Folgoso Olmo, “debe recordarse que la revolución digital no afecta exclusivamente a las relaciones entre empleador y trabajadores, sino también a la de los trabajadores con la **clientela**. En estos casos, teniendo en cuenta la necesidad –real o creada– de atención permanente e inmediata, pueden ser dichos clientes o usuarios los que, a través del correo electrónico y otras vías de comunicación, pueden instituirse como los principales agentes vulneradores del derecho a la desconexión de los trabajadores”⁷⁹.

⁷⁷ Trujillo Pons, F. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral 2a edición*. Tirant lo Blanch. Valencia.

⁷⁸ Pérez Campos, A.I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Op. Cit.*

⁷⁹ Sánchez Trigueros, C y Folgoso Olmo, A. (2021). En torno a la “desconexión digital”. *Op. Cit.*

4. EL TIEMPO DE TRABAJO Y DE DESCANSO EN EL ÁMBITO LABORAL

4.1 Delimitación del tiempo de trabajo y de descanso

Siguiendo las palabras de Lerouge, “el derecho a la desconexión digital se basa esencialmente en una medida del tiempo, y conlleva hacer posible una frontera efectiva entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida personal que se ha perdido con la evolución del mundo del trabajo”⁸⁰. En Europa, el primer país que aprobó una ley de carácter laboral para limitar la jornada fue Reino Unido en **1802**, con la **Health and Morals of Apprentices Act** –también conocida como “**Ley de Fábricas**”–, estableciendo una jornada máxima para mujeres y niños⁸¹. No obstante, en España –como consecuencia del retraso industrial que veníamos padeciendo– este tipo de normativa fue más tardía, siendo la primera de ellas la conocida **Ley Benot** de **1873**, que tenía como principal objetivo proteger a los niños mediante el establecimiento de jornadas máximas y otra serie de limitaciones, concretamente su texto enunciaba⁸²:

“Artículo 1º: Los niños y las niñas menores de diez años no serán admitidos al trabajo en ninguna fábrica, taller, fundición o mina.

Artículo 2º: No excederá de cinco horas cada día, en cualquier estación del año, el trabajo de los niños menores de trece, ni el de las niñas menores de catorce.

Artículo 3º: Tampoco excederá de ocho horas el trabajo de los jóvenes de trece a quince años, ni el de los jóvenes de catorce a diecisiete.

Artículo 4º: No trabajarán de noche los jóvenes menores de quince años, ni las jóvenes menores de diecisiete, en los establecimientos en que se empleen motores hidráulicos o de vapor. Para los efectos de esta Ley, la noche empieza a contarse desde las ocho y media.”

Sin embargo, el verdadero hito se produjo con la creación de la **Organización Internacional del Trabajo** en 1919 y la promulgación de su **Convenio N°1, sobre las horas de trabajo**, donde se fijó como regla general una jornada diaria de 8 horas y una

⁸⁰ Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. *Op. Cit.*

⁸¹ Navas González, R. (2022). La legislación laboral y las condiciones de trabajo a principios del siglo XX. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*. N° 5, págs. 109-130.

⁸² Martínez Peñas, L. (2011). Los inicios de la legislación laboral española: La Ley Benot. *Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*. N° 1, págs. 25-70.

jornada semanal de 48 horas, como máximo, en ambos casos⁸³. A raíz de esto, nuestro Estatuto de los Trabajadores siguió su modelo, estableciendo límites a la jornada diaria y semanal, además de imponer una serie de descansos obligatorios entre cada una de las jornadas.

Con todo, el crecimiento de modalidades como el trabajo híbrido o en remoto está haciendo que, debido a la flexibilidad que ofrecen, la forma de organizar la jornada laboral esté cambiando. Por tanto, uno de los elementos claves a la hora de tener en cuenta a la hora de legislar en esta materia es la distinción entre el concepto de “tiempo de trabajo” y “tiempo de descanso” los cuales podemos encontrar en la **Directiva 2003/88/CE**, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la cual busca establecer unas medidas de seguridad y salud mínimas para los trabajadores, diferencia en su art. 2 entre:

- El **tiempo de trabajo** es “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”.
- El **tiempo de descanso** es “todo período que no sea tiempo de trabajo”.

Aun así, a mi parecer y siguiendo a Cardona Rubert, actualmente esta simple definición del tiempo de descanso como mera oposición a lo considerado tiempo de trabajo no es del todo apropiada⁸⁴. Al igual que sucede con el concepto de tiempo de trabajo al incluir el requisito de que “el trabajador permanezca en el trabajo” el cual parece exigir la presencia del empleado en el centro de trabajo físico en sentido estricto, dejando a un lado la posibilidad de trabajar en remoto, ya sea en nuestra casa o en cualquier lugar donde podamos utilizar nuestros dispositivos electrónicos para continuar con nuestras tareas.

Pese a todo, la jurisprudencia se ha encargado de matizar y perfilar estos conceptos, por ejemplo, en la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala Social), de 3 de febrero de 2016 (núm. rec. 2229/2015)**, FJ 4, se dijo que

⁸³ OIT. (13 de noviembre de 2019). Convenio núm. 1: Un hito en materia de derechos de los trabajadores. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/article/convenio-num-1-un-hito-en-materia-de-derechos-de-los-trabajadores> [Última consulta: 10 de junio de 2024]

⁸⁴ Cardona Rubert, M.B. (2020). Los perfiles del derecho a la desconexión digital. *Revista de derecho social*. N.º. 90, págs. 109-126.

“el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo”⁸⁵.

No obstante, debido a la variedad de trabajos existentes siempre hay casos particulares, debiendo acudir a la jurisprudencia de cara a colmar estas posibles lagunas legislativas. Uno de estos casos son las **guardias**⁸⁶, las cuales pueden ser de varios tipos.

Por un lado, tenemos las **guardias domiciliarias**, donde destaca el caso Matzak – **Sentencia TJUE (Sala Quinta), de 21 de febrero de 2018 (C-518/15)** –, un bombero que reclamó al ayuntamiento para el que trabajaba los importes correspondientes a estas guardias donde el trabajador debía permanecer obligatoriamente en su domicilio y responder a los requerimientos de sus superiores en un plazo de ocho minutos. La respuesta del tribunal en este caso fue que “estas obligaciones, que impiden que los trabajadores afectados elijan su lugar de estancia durante los períodos de guardia, deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones” y, por tanto, considerarse tiempo efectivo de trabajo.

Sin embargo, en la misma sentencia la Sala también trató el tema de las **guardias localizadas**⁸⁷, caso diferente, ya que “aunque esté a disposición de su empresario en la medida en que debe estar localizable, en esta situación el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales”, por lo que “sólo debe considerarse «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios”.

Dejando a un lado las guardias, caso aparte es cuando realizamos una actividad que no forma parte de nuestro trabajo habitual, véase cuando la empresa nos obliga a realizar un **curso de formación** fuera de nuestro tiempo de trabajo. Este es el caso de la **Sentencia TJUE (Sala Décima), de 28 de octubre de 2021 (C-909/19)**, donde el trabajador reclamó a la Administración Pública para la que trabajaba el pago en horas extraordinarias del tiempo que había dedicado a completar la formación fuera de su horario habitual. Ante esto, la audiencia resolvió que “cuando un trabajador recibe de su empresario instrucciones de cursar una formación profesional para poder ejercer las funciones que ocupa y, por lo demás, el

⁸⁵ Trujillo Pons, F. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral 2a edición*. Op. Cit.

⁸⁶ Según la RAE, una guardia es “en algunas profesiones o establecimientos, servicio que asegura la continuidad de prestaciones básicas fuera de su horario habitual”, por lo tanto, al encontrarse fuera de la jornada laboral, en principio no debería computar como tiempo de trabajo.

⁸⁷ Tipo de guardia donde el trabajador debe permanecer accesible de forma ininterrumpida. Sin embargo, a diferencia de la guardia domiciliaria, no debe encontrarse obligatoriamente en un lugar concreto, lo que le permite administrar ese tiempo con una mayor libertad y dedicarlo a sus propios intereses.

propio empresario ha firmado el contrato de formación profesional con la empresa que debe impartir dicha formación, procede considerar que, durante los períodos de formación profesional, dicho trabajador está a disposición de su empresario”, independientemente de que no sea su lugar habitual de trabajo, pues igualmente acudir al curso es una obligación impuesta por el jefe.

4.2 El registro de la jornada

Estos conflictos entre tiempo de trabajo y de descanso nos llevan a otro aspecto clave relacionado con el derecho a la desconexión digital y es: ¿cómo delimitamos el tiempo de trabajo de cara a saber cuándo comienza nuestro tiempo de descanso para disfrutar de este derecho a desconectar?

Hasta hace relativamente poco, el legislador no imponía al empresario el deber de controlar la jornada de sus trabajadores. Sin embargo, con el **art. 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**, se introdujo el **art. 34.9 ET**, con el que se buscaba dar respuesta a la **Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de marzo de 2017 (núm. rec. 81/2016)**, que en su FJ 5 afirmaba que la legislación vigente en dicho momento no exigía “la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados”⁸⁸.

Consecuentemente, a través de este nuevo **art. 34.9 ET**, se obliga al empresario a realizar un **registro diario de la jornada** de cara a conocer el inicio y el fin de esta todos los días. Sin embargo, no establece cómo llevarlo a cabo, si no que deja la organización en manos de la negociación colectiva o de los acuerdos de empresa⁸⁹.

En la práctica, este registro puede parecer muy sencillo y factible si pensamos en trabajos donde es imposible continuar con nuestras tareas una vez que abandonamos el centro de trabajo –véase trabajos totalmente manuales como, por ejemplo, las fábricas alimenticias o la hostelería–. Sin embargo, como hemos visto gracias a las nuevas tecnologías en muchas ocasiones es posible continuar con nuestras tareas, o incluso realizar todo nuestro trabajo, de forma remota gracias a las TIC.

⁸⁸ García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia.

⁸⁹ Arrieta Idiákez, F.J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. N° 42, págs. 89-126.

Como dice López Ahumada: “es precisamente en estos ámbitos donde deberían aumentarse los controles, debido a la facilidad de superación de los tiempos de prestación de servicios, por la conexión permanente con las empresas”⁹⁰. Por tanto, el verdadero reto reside en conciliar esta obligación de registro con el auge de estas nuevas modalidades de trabajo, donde la esfera de privacidad y el descanso pueden verse más perjudicados.

Si bien es cierto que el art. 34.9 ET no establece ningún tipo de instrucciones sobre cómo llevar a cabo este tipo de registro, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social decidió elaborar una **Guía sobre el registro de jornada**, en ella se indica que “el registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET”⁹¹. No obstante, también establece una serie de peculiaridades para las relaciones laborales de carácter especial⁹², para trabajadores que cuentan con un régimen específico o particular en materia de registro de jornada, para otras relaciones o prestaciones de trabajo excluidas del ámbito de aplicación del ET –véase trabajadores autónomos o socios trabajadores de cooperativas– y para modos de organización del trabajo que se basen en fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada.

Entre estos últimos modos de organización a los que se hace referencia, se incluye el **trabajo a distancia o teletrabajo**, indicando el legislador en este caso que “dado que cabe variabilidad de la jornada diaria de trabajo –jornadas diarias superiores compensadas con otras inferiores, por ejemplo–, cuyo cómputo a efectos de determinación del tiempo de trabajo realmente realizado por el trabajador requiere períodos o secuencias temporales superiores al día, el registro diario de jornada, exigible en todo caso, deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria. De suerte que si, por ejemplificar, la flexibilidad horaria exige el cumplimiento de una determinada jornada mensual, libremente distribuida por el

⁹⁰ López Ahumada, J.E. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*. Nº. 11, págs. 77-88.

⁹¹ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f). Guía sobre el registro de jornada. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> [Última consulta: 14 de junio de 2024]

⁹² Las relaciones laborales de carácter especial, entre las que se encuentra, por ejemplo, la alta dirección, cuentan con su propia normativa específica. Sin embargo, no debemos confundir, como indica la guía, este tipo de trabajadores con aquellos que hayan pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo, ya sea por exigencias de la propia actividad que realizan u otros motivos. En todo caso, este tipo de trabajadores también deberán llevar un registro de su jornada.

trabajador, el hecho de que un registro horario diario compute excesos de jornada no se interpretará como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria”⁹³. Por tanto, como podemos apreciar, ante la existencia de flexibilidad horaria, la jornada diaria puede pasar a un segundo plano, teniendo prevalencia la jornada mensual.

Por otra parte, esta guía también trata de resolver las posibles dudas sobre los **medios que pueden ser utilizados para llevar a cabo este registro**, indicando en rasgos generales que “será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada”⁹⁴. En particular, la **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta), de 18 de enero de 2023 (núm. rec. 78/2021)**, considera que un sistema de registro de jornada en el que el trabajador, de forma unilateral, incluye sus horas de trabajo efectivo es respetuoso con el sistema de registro de jornada previsto legalmente⁹⁵.

Con todo este registro de la jornada lo que se busca garantizar principalmente es el respeto de los **periodos de descanso** establecidos en el ET, tiempos que deben cumplirse para que exista una desconexión real y efectiva. El **art. 34.3 ET** establece que “entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas” y el **art. 37.1 ET** indica que “los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo”. Así mismo, “la duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos”.

Sin embargo, como podemos deducir, estos periodos de descanso establecidos por el ET ya estaban vigentes antes de que apareciera esta nueva obligación de registrar la jornada de trabajo y el derecho a la desconexión digital. Por tanto, como defienden Ginès i Fabrellas y Peña Moncho, estos nuevos instrumentos “van más allá de esta obligación genérica de

⁹³ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f). Guía sobre el registro de jornada. *Op. Cit.*

⁹⁴ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f). Guía sobre el registro de jornada. *Op. Cit.*

⁹⁵ García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit.*

control del tiempo de trabajo, introduciendo nuevas obligaciones de documentación de la jornada diaria efectiva realizada y de adopción de políticas que prohíban el contacto fuera del tiempo de trabajo”⁹⁶.

Por su parte, la Unión Europea también se ha pronunciado sobre este tema y concretamente en la **Sentencia del TJUE (Gran Sala), de 14 de mayo de 2019 (C-55/18)**, se expone que “los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”⁹⁷.

No obstante, en relación con las **horas extraordinarias**, el **art. 35.5 ET** ya preveía que “la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones”. A pesar de ello, muchos pensaban que este registro solo era necesario ante la existencia de horas extraordinarias, pero este tema dio lugar a un gran debate en la **Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de 4 de diciembre de 2015 (núm. rec. 301/2015)**. En este caso, varios sindicatos demandaron a Bankia ante su negativa a establecer registro de la jornada diaria efectiva, a lo que la parte demandada contestó que, al no realizarse horas extraordinarias, no existía la obligación de registrar la jornada diaria de acuerdo con el art. 35.5 ET⁹⁸.

Con todo, en su FJ 3, la sala afirmó que “si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, provocaríamos un círculo vicioso, que vaciaría de contenido la institución y sus fines, puesto que el presupuesto, para que las horas extraordinarias tengan dicha consideración, es que se realicen sobre la duración máxima de

⁹⁶ Ginès i Fabrellas, A y Peña Moncho, J. (2020). Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N° 451, págs. 63-107.

⁹⁷ García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit.*

⁹⁸ Ginès i Fabrellas, A y Peña Moncho, J. (2020). Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo. *Op. Cit.*

la jornada de trabajo, (...) siendo esta la razón por la que, sin el registro diario de la jornada, sea imposible controlar la realización de horas extraordinarias”.

Ante esta resolución, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social promulgó la **Instrucción 3/2016, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias**, donde ya estableció la obligación de llevar a cabo un registro diario de la jornada, pues “no era aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues estos se formulan «ex ante» y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo, pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que solo se conocerán «ex post» como consecuencia de la llevanza del registro de jornada”⁹⁹.

En definitiva, como defiende Serrano Argüeso, registrar la jornada de trabajo de los empleados es una de las principales y más efectivas formas de garantizar el derecho al descanso y a la desconexión digital de los mismos¹⁰⁰.

5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL

5.1 La salud del trabajador

En estos tiempos, siguiendo el pensamiento de Pérez Campos, “se ha extendido la conciencia de que el trabajador más valioso es el más disponible”¹⁰¹. Sin embargo, esta disponibilidad, la cual en ocasiones alcanza las 24 horas del día los 7 días de la semana, puede acarrear graves consecuencias para la salud de los trabajadores.

Es por esto que —en contraposición a estos excesos— se busca limitar el poder de dirección del empresario a través de nuevas herramientas, entre las que destaca la desconexión digital. Como defiende Trillo Párraga: “la función principal de la desconexión digital es la prevención de los riesgos laborales asociados al mayor o menor uso de las tecnologías de la información en el desarrollo de la prestación laboral”, por lo tanto, la

⁹⁹ Ginès i Fabrellas, A y Peña Moncho, J. (2020). Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo. *Op. Cit.*

¹⁰⁰ Serrano Argüeso, M. (2019). “Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N° 2, págs. 164-191.

¹⁰¹ Pérez Campos, A.I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Op. Cit.*

desconexión digital se configura sobre todo como el deber del empresario de adoptar medidas preventivas.¹⁰²

Resulta entonces imprescindible diferenciar el derecho al descanso del derecho a la desconexión digital. Así, Ginès i Fabrellas y Peña Moncho, apuntan que el **derecho al descanso** está enfocado al “respeto de los periodos mínimos de descanso diario, semanal y anual establecidos legal, convencional o contractualmente”. Mientras que el **derecho a la desconexión digital** va más allá, actuando como complemento y ampliando sus garantías, pues es concebido como “el derecho de las personas trabajadoras a estar desconectadas de dispositivos y medios tecnológicos durante dichos periodos de descanso”¹⁰³.

Este nuevo derecho digital se encuentra, por tanto, estrechamente vinculado con el derecho a la salud reconocido principalmente en el **art. 43.1 CE**, donde se reconoce expresamente “**el derecho a la protección de la salud**”. A su vez, este derecho enlaza perfectamente con el **art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** –en adelante **LPRL**–, donde se indica tanto el derecho de los trabajadores a recibir una protección eficaz de su salud y seguridad, como que el deber del empresario de garantizar esta protección en todos los aspectos relacionados con el trabajo¹⁰⁴.

Por tanto, el empresario no debe limitarse únicamente a no sancionar, ni recriminar al empleado por no responder a las comunicaciones fuera de sus horario laboral, sino que debe adoptar un papel activo, realizando actuaciones que aseguren que el trabajador no reciba ningún tipo de mensaje o aviso que interfiera en su descanso¹⁰⁵.

Esta obligación de salvaguarda es necesaria, ya que a pesar de que el empleado puede ignorar dichas comunicaciones en su tiempo libre, no es suficiente, pues tal y como menciona Sanguinetti Raymond, “aunque el trabajador ha disfrutado casi de forma íntegra de su tiempo de descanso desde el punto de vista cuantitativo, no lo ha hecho desde una perspectiva cualitativa, con los efectos nocivos consiguientes sobre su calidad de vida y su salud, no solo

¹⁰² Trillo Párraga, F. J. (2023). *Derecho del trabajo digital: trabajo a distancia y teletrabajo*. Editorial Bomarzo. Albacete.

¹⁰³ Ginès i Fabrellas, A y Peña Moncho, J. (2020). Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo. *Op. Cit.*

¹⁰⁴ Ayerra Duesca, N. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. N° 47, págs. 41-71.

¹⁰⁵ Sánchez Trigueros, C y Folgoso Olmo, A. (2021). En torno a la “desconexión digital”. *Op. Cit.*

debido a las interrupciones que ha padecido, si no al hecho de encontrarse sometido a la posibilidad de que estas se produzcan”¹⁰⁶.

Cabe destacar que, en este caso, no nos encontramos solo ante la prevención de riesgos –como sucedía décadas atrás– de carácter físico, sino que hoy en día nos encontramos ante **riesgos psicosociales**, los cuales según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo “surgen de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente del trabajo, y pueden entrañar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos”¹⁰⁷.

Entre los factores que pueden ocasionar estos peligros, la Agencia enuncia varios de ellos, entre los que destaca la carga excesiva de trabajo, la cual se encuentra estrechamente relacionada con la incorporación de las TIC al ámbito laboral. De hecho, el Comité Económico y Social Europeo señaló en el **punto 10.1** de su **Dictamen sobre «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo» (2017/C 434/05)**, que “si bien el uso cada vez más intenso de las TIC puede representar, para determinados trabajadores, una oportunidad de autonomía y una mejor conciliación entre vida profesional y vida privada, en ciertos casos también constituye un riesgo para la salud. El aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional es una realidad preocupante y costosa para la que el diálogo social debe encontrar solución”¹⁰⁸.

Ante estas declaraciones por parte de la Unión, el **Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT)** –organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social– elaboró en 2018 dos notas técnicas de prevención (NTP)¹⁰⁹. En la **NTP 1122** titulada “**Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): nuevas formas de organización del trabajo**” se enuncian varios aspectos potencialmente negativos derivados del uso de las TIC en el trabajo, entre los que destacamos:

- Prolongación de la jornada laboral –realización del trabajo en los tiempos muertos entre viaje y viaje, realización del trabajo fuera del horario laboral,

¹⁰⁶ Sanguineti Raymond, W. (2021). ¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?. *Op. Cit.*

¹⁰⁷ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health> [Última consulta: 24 de junio de 2024]

¹⁰⁸ Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

¹⁰⁹ Las notas técnicas de prevención no son obligatorias siempre que no estén recogidas en un texto normativo. Son meras recomendaciones de carácter práctico.

en el hogar, etc– que puede desembocar también en una intensificación del trabajo.

- Dificultad para contabilizar el trabajo realizado fuera de la jornada laboral – mediante conexión remota a los servidores en el fin de semana, envío y recepción de correos electrónicos fuera del horario laboral, etc–.
- Disminución y dificultad para disfrutar del tiempo de descanso y/o recuperación física y mental debido a la facilidad de conexión para realizar el trabajo fuera de la jornada laboral.
- La facilidad para trabajar en cualquier momento y lugar gracias a las TIC puede actuar como generador y/o potenciador de la adicción al trabajo y/o la adicción al uso de las TIC. Ambas adicciones pueden interactuar y retroalimentarse.
- Localizaciones ergonómicamente no adecuadas para realizar el trabajo –cafeterías, asiento del avión, etc–.

Como podemos apreciar, todos estos aspectos afectan directamente a la salud del trabajador, al no permitirle descansar correctamente, lo que puede derivar como hemos visto tanto en problemas físicos como psíquicos. En este informe, además, se hizo mención expresa a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Por otra parte, la **NTP 1123** sobre **“Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo”**, enumera de forma abierta varias situaciones que pueden dañar la salud de los trabajadores, destacando en lo que a nuestro tema respecta:

- Prolongación de la jornada laboral –antes de su comienzo o al finalizar la misma– y realización del trabajo en horarios inusuales –noche, fin de semana, etc– debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC.
- La inmediatez de respuesta que se asocia al uso de las TIC, en concreto el correo electrónico, hace que no se dedique el tiempo necesario para reflexionar y pensar adecuadamente, cometiendo errores, ocasionando malos entendidos, etc.
- La comprobación, del superior jerárquico, de la mera consecución de objetivos cuantificables comunicados por el trabajador mediante espacios virtuales de interacción –correo electrónico, intranet, etc–, sin existencia o

con escaso contacto cara a cara o interacción física con el mismo, puede ser percibida por el trabajador como una valoración impersonal de su trabajo y como un reconocimiento insuficiente del mismo.

- Dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo que puede generar ansiedad en caso de problemas técnicos.

En definitiva, a pesar de que las TIC hayan aportado beneficios a nuestra vida –como la mejora de las comunicaciones, o la reducción de los desplazamientos y el aumento de la flexibilidad en el caso concreto del teletrabajo–, todos estos aspectos negativos que hemos mencionado anteriormente contrarrestan estos efectos positivos y generan consecuencias perjudiciales para la salud de los trabajadores¹¹⁰.

Dentro de los posibles **riesgos psicosociales** que pueden poner en peligro la salud y la seguridad del trabajador, los más relevantes son, de acuerdo con el profesor Purcalla Bonilla¹¹¹:

- El **tecnoestrés**, término que fue acuñado por primera vez por Craig Brod, quien lo definió como una enfermedad provocada por la incapacidad para adaptarnos al uso de las nuevas tecnologías de forma saludable¹¹².

A modo de ejemplo, el **Informe ObservaPRL-org sobre Tecnoestrés**, realizado en 2020 por el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral¹¹³, indica que “cerca de la mitad de los encuestados considera que el uso de las TIC en su vida diaria le ha traído problemas vinculados con el rendimiento escolar y laboral, así como en sus relaciones con seres queridos”. Además, en el caso de los trabajadores, **“el continuo uso del teléfono móvil fue visto como una amenaza psicosocial por más del 60% de los encuestados”**.

Además, como alude Trujillo Pons, este riesgo provoca muchos otros problemas de salud que también van a ser objeto de estudio a continuación,

¹¹⁰ García Coca, O. (2020). La desconexión digital como garante del bienestar laboral. *Noticias CIELO*. N° 11.

¹¹¹ Purcalla Bonilla, M.A. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 155, págs. 109-128.

¹¹² Alfaro de Prado Sagrera, A.M. (2009). Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 102, págs. 123-155.

¹¹³ Véase el texto íntegro del informe en: <https://isbl.eu/wp-content/uploads/2020/06/Informe-tecnoestrés-2020.pdf>

como puede ser la fatiga –física y mental–, la ansiedad o trastornos musculoesqueléticos¹¹⁴.

- El “**burn out**” o “**síndrome de estar quemado**” en español se remonta a la década de los años 70, cuando Herbert. J. Freudenberger lo concibió –aunque no con ese nombre– como una enfermedad psiquiátrica que sufrían algunos profesionales. Tras varios años de estudio, se ha llegado a la conclusión de que este síndrome de desgaste profesional se encuentra estrechamente vinculado con periodos continuados de estrés, los cuales generan sentimientos y actitudes negativas tanto hacia los compañeros como hacia uno mismo¹¹⁵. En el caso de las TIC, existe una presión constante para estar al tanto de las últimas actualizaciones debido a su rápida evolución, lo que afecta todavía de forma más negativa a la motivación, rendimiento y productividad de los trabajadores que sufren esta enfermedad¹¹⁶.
- La **ansiedad** es definida por la RAE como el “estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo”. Por tanto, nos encontramos ante una enfermedad tradicional y común que no se encuadra únicamente en el ámbito laboral. Sin embargo, en el caso del trabajo y las TIC puede llegar a derivar o concretarse, como alude Purcalla Bonilla en **nomofobia** –miedo irracional a no tener el móvil en nuestras manos, aunque no le estemos dando uso– o “**vibración fantasma**”– sensación de oír la vibración de un teléfono que en realidad no se ha producido–¹¹⁷.

Como muestra de la gravedad de la situación, un estudio reciente de InfoJobs muestra que **el 41% de los trabajadores han sentido ansiedad laboral como consecuencia de la carga de trabajo o presión laboral**. Además, en este caso existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres, ya que el **47%** de estas han sufrido de ansiedad frente al **36%** de los hombres¹¹⁸.

¹¹⁴ Trujillo Pons, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. N° 45, págs. 257-275.

¹¹⁵ Llinares Pellicer, M.C. (2011). ¿En qué consiste el *Burn Out* o Síndrome del quemado?. *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista*. N° 65, págs. 237-266.

¹¹⁶ Ginès i Fabrellas, A y Peña Moncho, J. (2023). Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología. Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*. Vol. 4, N° 1, págs. 130-150.

¹¹⁷ Purcalla Bonilla, M.A. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. *Op. Cit.*

¹¹⁸ InfoJobs. (9 de octubre de 2023). El 47% de las mujeres ha sentido ansiedad laboral debido a la carga de trabajo o a la presión, frente al 36% de los hombres. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2023/10/El-47-de-las-mujeres-ha-sentido-ansiedad-laboral-debido-a-la-carga-de-trabajo-o-a-la-presion-frente-al-36-de-los-hombres.pdf> [Última consulta: 25 de junio de 2024]

- La **tecnofobia**, una de las varias variantes que puede adoptar el tecnoestrés, es concebida como “el sobreesfuerzo realizado por las personas trabajadores para adaptarse a la tecnología existente en su puesto de trabajo”¹¹⁹.
- La **fatiga informática** o tecnofatiga, otra de las modalidades del tecnoestrés es definida en el anteriormente mencionado **Informe ObservaPRL-org sobre Tecnoestrés** como “el cansancio mental surgido como consecuencia de la exposición a las tecnologías de manera constante y prolongada”, además “se manifiesta en sentimientos de inhabilidad para operar eficazmente, así como inseguridad y dificultad para asimilar la información percibida”.

Al igual que el resto de los riesgos psicosociales mencionados, es de gran relevancia actualmente, ya que según el informe “**The State of burnout in tech**” realizado por Yerbo en 2022, “**dos de cada cinco trabajadores de la Industria de las Tecnologías de la Información se encuentran en riesgo alto de fatiga laboral**”¹²⁰.

Estos son varios de los múltiples riesgos psicosociales a los que se puede enfrentar el trabajador. Sin embargo, cabe destacar el hecho de que en el **art. 88.3 LOPD** el legislador únicamente hizo referencia expresa a la fatiga informática, lo cual es insuficiente para los empleados sujetos a la modalidad de teletrabajo, donde la situación es mucho más compleja. Como ejemplifica Cabello Roldán, en ocasiones puede llegar a ser necesario para verificar la seguridad y la salud del trabajador acceder al domicilio o lugar donde lleve a cabo su actividad laboral de forma telemática, de cara a comprobar que el mismo cumple los requisitos adecuados¹²¹.

En síntesis, tras haber realizado un breve pero exhaustivo análisis de los múltiples factores a los que se encuentran expuestos los trabajadores, hay que destacar que a pesar de las evidencias existentes sobre los perjuicios que las TIC están provocando en la salud del trabajador al no respetar su derecho a la desconexión digital, el legislador no previó ningún tipo de sanción concreta a la hora de regular este derecho tanto en el art. 88 LOPD como en art. 18 LTD. Sin embargo, sí que es posible encuadrar esta obligación dentro de la **Ley de**

¹¹⁹ Ginès i Fabrellas, A y Peña Moncho, J. (2023). Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología. Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología. *Op. Cit.*

¹²⁰ Véase el texto íntegro del informe en: <https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/7677235/The%20State%20of%20Burnout%20in%20Tech%20-%202022%20Edition.pdf>

¹²¹ Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

Infracciones y Sanciones del Orden Social –en adelante LISOS–, concretamente en el **art. 7.5 LISOS**, el cual dispone que se considerarán infracciones graves: “la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”. Por tanto, como hace referencia el art. 34 ET –donde se encuentra recogido el derecho a la desconexión digital– sí que es posible imponer sanciones a pesar del aparente vacío normativo que ha dejado el legislador¹²². Además, si acudimos al **art. 40.1 b) LISOS**, podemos constatar que la cuantía de las multas de estas infracciones va desde **751 a 7.500 euros**, cuantía que seguramente para una gran multinacional no tenga importancia, pero para las pequeñas y medianas empresas –las cuales conforman la mayoría del entramado económico de nuestro país– pueden llegar a suponer una cantidad importante en sus estados contables¹²³.

En este sentido, la obligación de elaborar una política interna contemplada en el art. 88.3 LOPD es de inexcusable cumplimiento, por lo que deberá ser aplicada en el momento que se use algún tipo de dispositivo electrónico en el ámbito laboral – ya sea porque la empresa facilite, por ejemplo, un ordenador, o porque exija al trabajador estar disponible vía correo electrónico o teléfono móvil –¹²⁴.

Con todo, este tipo de sanción no parece ser lo más adecuado, ya que como defiende García Coca, “se queda anticuado el concepto de salud restringido al ámbito laboral y cobraría importancia el concepto de salud integral o global, desarrollándose lo que se denomina ciber-salud”¹²⁵.

La **ciber-salud** o **sanidad electrónica** es definida por la Comisión Europea como “las herramientas y servicios que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para mejorar la prevención, el diagnóstico, el tratamiento, el seguimiento y la gestión

¹²² Serrano Argüeso, M. (2019). “Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Op. Cit.*

¹²³ Pérez-Alberca, A. (27 de julio de 2023). Los negocios deben vigilar la desconexión digital de sus trabajadores en verano o pueden sufrir sanciones. *Autónomos y emprendedor*. Disponible en: <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/tu-negocio/autonomos-pueden-ser-sancionados-respetan-desconexion-digital-trabajadores/20230726155626031505.html> [Última consulta: 26 de junio de 2024]

¹²⁴ Zamora, S. (21 de febrero de 2019). Desconexión digital ¿novedad o anécdota?. *Diario La Ley*. Disponible en: <https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiMLCwsTU7WY1KLizPw8WYMDQ0sDQyNjKEBmWqVLfnJIZUGqbVpiTnEqAG4izNY1AAAAWKE> [Última consulta: 26 de junio de 2024]

¹²⁵ García Coca, O. (2020). La desconexión digital como garante del bienestar laboral. *Op. Cit.*

de los aspectos relacionados con la salud y de los estilos de vida que influyen en la salud”. Con este nuevo concepto, se busca que los ciudadanos –y en nuestro caso concreto, los trabajadores– empleen las nuevas tecnologías a su favor, ayudando a mejorar su salud, por ejemplo, comprobando si se cumple la normativa europea en materia de prevención o monitoreando su jornada laboral¹²⁶.

Ahora bien, a pesar de todas estas medidas e instrumentos que buscan garantizar el derecho a la desconexión digital del trabajador y reducir los riesgos psicosociales que conlleva su vulneración, Trujillo Pons sostiene que las empresas no deben solo elaborar la mencionada política interna, si no que deben llevar a cabo **medidas de prevención adicionales**, entre las que se encuentran¹²⁷:

- Formación y participación de los trabajadores, por ejemplo, a través de cursos formativos para que los empleados se encuentren correctamente capacitados para utilizar las nuevas tecnologías, reduciendo su incertidumbre durante su uso y aumentando su eficacia y productividad.
- Apoyo técnico en materia tecnológica, a través de un equipo técnico que solucione los posibles problemas informáticos que puedan producirse en los dispositivos utilizados por los trabajadores durante su jornada laboral.
- Acercamiento de las tecnologías de la información a los trabajadores para que puedan darlas un uso adecuado y equilibrado. En este tipo de medidas se encontraría la desconexión digital.

De igual modo, como defiende Cabello Roldán, a pesar de que estas medidas jueguen un papel fundamental a la hora de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, el éxito reside en la colaboración entre la empresas y los representantes de los trabajadores¹²⁸ para llevar a cabo una verdadera negociación colectiva¹²⁹.

¹²⁶ Comisión Europea (s.f). Sanidad electrónica: salud y asistencia digitales. Visión general. Disponible en: https://health.ec.europa.eu/chealth-digital-health-and-care/overview_es [Última consulta: 26 de junio de 2024]

¹²⁷ Trujillo Pons, F. (26 de abril de 2024). Tecnoestrés, fatiga informática y el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Ethic*. Disponible en: <https://ethic.es/2024/04/tecnoestres-fatiga-informatica-y-el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-el-ambito-laboral/> [Última consulta: 26 de junio de 2024]

¹²⁸ Los representantes de los trabajadores juegan un papel crucial debiendo escuchar las necesidades y posibles propuestas de los trabajadores para transmitírselas al empresario. Esto es esencial para equilibrar las posiciones, ya que los trabajadores suelen tener menor poder de negociación, generando una situación de desigualdad. Además, en la mayoría de las medianas y grandes empresas es prácticamente imposible establecer una colaboración directa entre empresario y trabajadores, debiendo recurrir a estos instrumentos.

¹²⁹ Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

5.2 La intimidad y la conciliación de la vida profesional y familiar

Tomando en consideración a García Coca, las empresas deben orientar sus políticas internas hacia un uso correcto de las nuevas tecnologías no solo para evitar riesgos en la salud del trabajador como hemos estudiado antes, sino también para garantizar una adecuada flexibilidad horaria y consecuentemente una mejor conciliación familiar. En otras palabras, un exceso de discrecionalidad a la hora de manejar las TIC por parte de los trabajadores puede derivar en usos erróneos que vulneren sus propios derechos¹³⁰.

En este caso, a diferencia de la perspectiva preventiva, que no fue tomada en cuenta por el legislador a la hora de regular el derecho a la desconexión digital, en el art. 88.1 LOPD sí que se hace referencia a la intimidad personal y familiar, pudiéndose establecer un vínculo directo con el **art. 18 CE**, siendo una de las funciones principales de la desconexión digital proteger este derecho fundamental¹³¹.

En un primer momento se podría pensar que la intimidad personal y familiar no se encuentra estrechamente vinculada con el ámbito laboral. Sin embargo, ya hace muchos años atrás el Tribunal Supremo (Sala Segunda) señaló en su **Sentencia 231/1988, de 2 de diciembre de 1988** –sobre el mediático “**Caso Paquirri**” –, que la intimidad tiene relación con “la propia personalidad, derivados sin duda de la “dignidad de la persona”, que reconoce el art. 10 CE y que implican la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario –según las pautas de nuestra cultura– para mantener una calidad mínima de la vida humana”, por tanto, “el derecho a la intimidad personal y familiar se extiende, no sólo a los aspectos de la vida propia y personal, sino también a determinados aspectos de la vida de otras personas con las que se guarde una especial y estrecha vinculación, como es la familiar; aspectos que, por la relación o vínculo existente con ellas, inciden en la propia esfera de la personalidad del individuo que los derechos del art. 18 de la CE protegen”¹³². Por tanto, aunque la familia no esté directamente vinculada con el trabajo, sí que debe ser protegida igualmente, ya que forma parte de la esfera de la personalidad y la dignidad del propio trabajador.

¹³⁰ García Coca, O. (2020). La desconexión digital como garante del bienestar laboral. *Op. Cit.*

¹³¹ Reche Tello, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor*. N° 3, págs. 31-54.

¹³² González Labrada, M. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance. *Op. Cit.*

Con todo, más recientemente el TEDH ha reconocido en su **Sentencia (Gran Sala), de 5 de septiembre de 2017 (asunto N° 61496/08), –Caso Barbulescu c. Rumanía¹³³** – concretamente en su punto N° 80 que “las instrucciones de un empresario no pueden reducir a cero la vida social privada en el lugar de trabajo. El respeto de la vida privada y de la intimidad de la correspondencia sigue existiendo, incluso si estos pueden ser restringidos en la medida en que sea necesario”. Consecuentemente, como defiende López Ahumada, “el poder de dirección y organización del trabajo por parte de la empresa no puede suponer una anulación de la vida personal, social y familiar de los trabajadores”¹³⁴. Además, en caso de que el empresario quiera restringir los derechos del trabajador, deberá ser una razón justificada y que respete los criterios de proporcionalidad y excepcionalidad, informando siempre previamente de esta situación a sus trabajadores, no pudiendo ejecutar ningún tipo de medida disciplinaria hasta entonces.

Si bien actualmente España es considerado uno de los mejores países donde más equilibrio existe entre la vida personal y la laboral¹³⁵, la conciliación todavía no es uno de sus puntos fuertes, así lo afirma uno de los últimos informes elaborados por InfoJobs, el cual señala que en **2024 “solo el 29% de la población ocupada afirma que le resulta fácil conciliar”**, mientras que en **2023** este porcentaje era del **35%** y en **2022** del **41%**¹³⁶.

Por el contrario, siguiendo con el análisis de este informe, el **20%** de los entrevistados afirmaron tener **dificultades para conciliar**, lo que supone tres puntos más frente al **17%** de años anteriores, dándose el caso sobre todo en trabajadores con hijos. Además, en esta misma encuesta se preguntó a los participantes acerca de las medidas más útiles de cara a

¹³³ Los hechos se centran en el Sr. Barbulescu, un trabajador que ha petición de su empresa se creó una cuenta de mensajería instantánea para responder a las preguntas de sus clientes. Sin embargo, el conflicto radica en que la empresa, sin previa notificación, monitorizó las comunicaciones que el trabajador realizaba a través de esta plataforma de mensajería y descubrió que también utilizaba esta cuenta de correo electrónico para fines personales. Ante estos acontecimientos la empresa decidió despedir al Sr. Barbulescu, quien demandó esta situación.

¹³⁴ López Ahumada, J.E. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Op. Cit.*

¹³⁵ Así lo afirman entre otros, el Global Life-Work Balance Index elaborado por Remote en 2023, que situó a España como el segundo mejor país de su ranking, destacando sus vacaciones anuales obligatorias. Además, la OCDE en su Balance vida-trabajo también nos sitúa en cuarto lugar en su clasificación, destacando los horarios de las jornadas laborales.

¹³⁶ InfoJobs. (20 de marzo de 2024). Empeora la conciliación: solo el 29% de la población tiene facilidades para conciliar, frente al 35% de hace un año. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2024/03/Empeora-la-conciliacion-solo-el-29-de-la-poblacion-tiene-facilidades-para-conciliar-frente-al-35-de-hace-un-ano-1.pdf> [Última consulta: 27 de junio de 2024]

conciliar la vida laboral y personal, siendo las tres más destacadas: la **flexibilidad horaria**, el **teletrabajo** y la **jornada intensiva**¹³⁷.

No obstante, el **25%** de los entrevistados alegaron que disfrutar de una **desconexión digital real** de su trabajo es esencial para su descanso. A mi juicio, que 1 de cada 4 personas hagan referencia a una la necesidad de implantar una desconexión real nos indica que, a pesar de la normativa existente, las empresas no la están poniendo en práctica.

Por ejemplo, tal y como exponen Sánchez Trigueros y Folgoso Olmo, uno de los supuestos más comunes de la vulneración del derecho a la desconexión digital, y que además se encuentra vinculado a la intimidad del trabajador, son lo que ellos catalogan como “**herramientas mixtas**”, entre las que se incluyen, por ejemplo, el correo electrónico o el smartphone, pues son herramientas que pueden ser empleadas tanto con fines profesionales como particulares¹³⁸.

O como alega García Miguélez, la puesta en práctica de este derecho cuando el empleado se acoge a la modalidad de teletrabajo es todavía más complicada, “pues no en vano resulta patente que el hecho de que el lugar de prestación sea también el propio domicilio contribuye a que sea más difícil desconectar del trabajo desde un punto de vista psicológico, al estar muy difusos los límites de lo laboral y lo familiar o personal”¹³⁹.

No obstante, en el caso de acogerse a estas modalidades de trabajo a distancia, el trabajador tiene una protección reforzada, tal y como se alega en la **Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 4 de noviembre de 2020 (núm. rec. 430/2020)**. Aunque en su FJ 3 se reitera que la desconexión digital debe ser articulada, según el art. 88.1 LOPD por la negociación colectiva, el art. 88.3 LOPD establece que “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”. Por tanto, siguiendo la literalidad del tribunal “el derecho a la desconexión digital debe ser ineludiblemente preservado cuando se imponga la realización de algún tipo de trabajo a distancia o cuando se trate de que el trabajador se vea obligado a

¹³⁷ Por jornada intensiva entendemos aquella modalidad donde el empleado realiza su trabajo de forma ininterrumpida, sin pausas largas, por ejemplo, para comer. Puede abarcar las 8 horas diarias que dura normalmente la jornada laboral o puede tener una duración menor a compensar en otro momento.

¹³⁸ Sánchez Trigueros, C y Folgoso Olmo, A. (2021). En torno a la “desconexión digital”. *Op. Cit.*

¹³⁹ García Miguélez, M.P. (2023). La trascendencia de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar tras el RDL 5/2023, de 28 de junio de 2023: Cuestiones en torno al teletrabajo y la desconexión digital para una buena calidad de vida de los trabajadores. *Revista Derecho Social y Empresa*. Nº. 19, págs. 109-132.

utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas (...). Por tanto, no se puede imponer a los trabajadores la obligación de conectarse remotamente con finalidad laboral desde fuera del centro de trabajo en sus tiempos de descanso”¹⁴⁰.

Con todo, conviene destacar que las formas de vulnerar este derecho cambian continuamente como consecuencia de los rápidos avances que se producen hoy en día a nivel tecnológico, por tanto, es necesario estar atentos a estos cambios y atender a la naturaleza de estas nuevas intromisiones para hacerlas frente.

En este sentido, hay que hacer referencia a lo dispuesto en el **art. 17.2 LTD**, el cual establece que “la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia”. Esta prohibición busca poner fin a la tendencia del “*bring your own devices*”, la cual impedía al empleado desconectar del trabajo al poder acceder fácilmente a aspectos relacionados con el mismo a través de sus dispositivos electrónicos de uso personal, como su teléfono móvil u ordenador¹⁴¹. Véase que en este caso cobra relevancia la **Sentencia del TSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 20 de mayo de 2021 (núm. rec. 47/2021)**, donde el empresario envía al WhatsApp personal de su trabajador la comunicación de su despido, alegando la Sala en lo que a nuestro caso respecta que “no puede exigirse al trabajador que, fuera del horario de trabajo, tenga la obligación de tener encendido el terminal de su propiedad, con conexión a internet, por existir el derecho a la desconexión digital”.

A pesar de todo, este derecho no impide que la empresa obligue al empleado a trabajar fuera de la jornada habitual siempre que exista un acuerdo de carácter voluntario entre la empresa y el trabajador, tal y como se ilustra en la **Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 17 de julio de 2023 (núm. rec. 136/2023)**, donde los trabajadores cobrarán un “**plus de disponibilidad**” para que la empresa les pudiera llamar y requerir, al menos 12 horas antes del comienzo del servicio que tuvieran que realizar, independientemente de que se encontraran en su tiempo de descanso, interrumpiendo su desconexión digital. Ante esto, la sala establece en su FJ 3 que “el plus de disponibilidad, con carácter de complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador de realizar la jornada (...), así como de incorporarse a su puesto de trabajo o permanecer en él fuera de esa jornada, cuando las necesidades del servicio así lo requieran

¹⁴⁰ Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

¹⁴¹ Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Op. Cit.*

(...). Por tanto, el plus de disponibilidad retribuye, no sólo la ampliación de jornada si no que esta empiece o finalice fuera de lo programado inicialmente” . Por tanto, el derecho a la desconexión digital no se ve vulnerado por cualquier tipo de intromisión, debiendo estar al tanto de los pactos particulares y concretos existentes entre el empresario y el empleado.

En síntesis, aun habiendo analizado todas estas posibles situaciones relacionadas con la desconexión digital, volviendo al informe mencionado anteriormente de InfoJobs, este alega que **“casi 8 de cada 10 empresas afirma que las medidas de conciliación deben ir dirigidas a personas con hijos/as”**. Sin embargo, no hay que confundir estas concretas medidas de conciliación orientadas a unos sujetos concretos, vinculadas a la **Directiva (UE) 2019/1158**, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, donde se establecen unas medidas concretas –entre las que se encuentra la flexibilidad horaria– cuando un trabajador se encuentra en una situación personal concreta, con el derecho a la desconexión digital reconocido a todos los trabajadores por igual. Por tanto, el derecho a la desconexión digital es un derecho absoluto que no establece diferencias en función del género, edad u otras circunstancias personales¹⁴².

6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ORDENACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Hoy en día la economía está conformada por varios sectores los cuales pueden llegar a ser muy diferentes entre sí, además las empresas que se integran dentro de cada uno de ellos también presentan ciertas particularidades. Con todo, por si no fuera aun suficiente, dentro de una misma empresa hay multitud de puestos de trabajo con tareas totalmente diferentes. Es por ello que el legislador ha optado por otorgar, en el **art. 88 LOPD**, la regulación del derecho a la desconexión digital a la negociación colectiva, para que gracias a su flexibilidad se garantice el disfrute de este derecho de la mejor forma posible en cada caso concreto¹⁴³.

Por tanto, siguiendo las palabras de Pérez Campos, podemos afirmar que la negociación colectiva va a ser la principal encargada de “determinar qué tecnología va a utilizar para garantizar el derecho a la desconexión digital, en qué supuestos excepcionales

¹⁴² InfoJobs. (20 de marzo de 2024). Empeora la conciliación: solo el 29% de la población tiene facilidades para conciliar, frente al 35% de hace un año. *Op. Cit.*

¹⁴³ Cardona Rubert, M.B. (2020). Los perfiles del derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

puede exigirse la conexión y qué compensaciones se van a abonar a los trabajadores que deban estar conectados”¹⁴⁴.

Consecuentemente, como alegan Sánchez Trigueros y Folgoso Olmo, el uso de esta fórmula tan amplia es muy acertada, ya que puede darse el caso de que aun existiendo un convenio que regule el derecho a la desconexión dentro de un sector, exista otro acuerdo jerárquicamente inferior que contenga todavía medidas más beneficiosas para el trabajador, siendo esto un aspecto muy positivo¹⁴⁵. No obstante, debemos tener en cuenta de que el hecho de que se remita a la negociación colectiva implica, como alude Muñoz Ruiz que “el derecho a la desconexión es contenido posible pero no contenido mínimo de los convenios colectivos”¹⁴⁶.

A continuación, vamos a destacar una serie de convenios que mencionan expresamente este derecho a la desconexión digital:

- El convenio colectivo nacional de **revistas y publicaciones periódicas** para el periodo 2022-2024 contempla el derecho a la desconexión digital en su **artículo 17**, tanto para trabajadores presenciales como a distancia, indicando que “se reconoce el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, siempre que estas personas se encuentren sujetas a un complemento de disponibilidad o similar, que impida la aplicación de este derecho. Además, cabe hacer especial mención al apartado 3, donde se dice que “quienes tengan la responsabilidad sobre un grupo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital sirviendo y actuando como referente dentro del equipo que coordinan. En este sentido la programación de reuniones de trabajo se establecerá en consecuencia con los horarios laborales”. Por tanto, esta obligación de respetar la desconexión digital no se impone solo al empresario en sentido estricto, sino que también recae sobre los superiores jerárquicos, aunque tengan la consideración de trabajadores.

¹⁴⁴ Pérez Campos, A.I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

¹⁴⁵ Sánchez Trigueros, C y Folgoso Olmo, A. (2021). En torno a la “desconexión digital”. *Op. Cit.*

¹⁴⁶ Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Op. Cit.*

- La empresa **Bureau Veritas Iberia S.L** en su III Convenio Colectivo con vigencia en 2022-2025, regula en su **artículo 57** –dentro del Capítulo VII dedicado a la “política social, conciliación de vida familiar y laboral, y prestaciones sociales”– la desconexión digital, indicando que “se constituirá una Comisión de Desconexión Digital” para “la implementación de buenas prácticas, y no solo las obligaciones y derechos de la plantilla y de la Empresa, así como una serie de reglas de buena conducta y propuestas pedagógicas para dar a conocer la relevancia de este tema”.
- El grupo **Renfe**, en su III Convenio Colectivo para 2022-2024 hace mención a la desconexión digital en su **cláusula 14**, la cual expone que “se impulsarán medidas que potencien el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral reconociendo el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral”. Por tanto, este texto contempla tanto la vertiente orientada a la salud y seguridad del trabajador como a su intimidad.
- La empresa **Kiabi España KSCE S.A** en su convenio colectivo para el año 2023 dedica su **artículo 16** la desconexión digital, debiendo hacer especial mención a que “Kiabi España informará y formará al personal, directivos y mandos intermedios, sobre el respeto a la duración de la jornada laboral y el derecho a la desconexión digital”, es decir, es obligación de la empresa en su conjunto garantizar este derecho.
- El **XX Convenio Colectivo nacional de empresas de ingeniería, oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad** para el periodo 2021-2024 regula de forma amplia en su **artículo 40** la desconexión digital, exponiendo en primer lugar que “la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo (...) además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia”. Por tanto, este convenio también contempla la doble vertiente –salud e intimidad– que caracteriza a este derecho.

- El V Convenio Colectivo de la empresa **Ilunion Seguridad S.A** para el periodo 2023-2026 establece en su **artículo 56.9** las condiciones mínimas y una serie de buenas prácticas de cara a garantizar la desconexión digital. Algunas de estas medidas son “promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral” o “programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia”.

Si bien este último convenio es, a mi juicio y compartiendo la opinión de Egea Navarro una de las regulaciones más completas¹⁴⁷, podemos apreciar que el resto de los preceptos se caracterizan por ser muy abstractos y generales, sin concretar realmente el alcance del derecho¹⁴⁸.

Además, hay otra serie de empresas que antes de que se regulase el derecho a la desconexión digital en España ya habían implantado medidas concretas de cara a garantizar el descanso de sus trabajadores fuera de la jornada laboral, entre las que destacamos¹⁴⁹:

- La empresa automovilística **Volkswagen** desactiva el correo electrónico de sus trabajadores media hora después de que terminen su jornada laboral con el objetivo de que no reciban mensajes durante sus periodos de descanso, evitando así el riesgo de padecer fatiga informática, y activa de nuevo este servicio media hora antes de que comience de nuevo la jornada. No obstante, esta medida no es aplicable a sus altos directivos¹⁵⁰.
- En 2016, la compañía **Mercedes Benz** comenzó a aplicar el sistema “*mail on holiday*”, el cual hacía que los correos electrónicos que se enviaban a trabajadores que se encontraban de vacaciones eran redirigidos a otros

¹⁴⁷ Egea Navarro, A. (2023). El derecho a la desconexión digital: derecho, derecho-deber u obligación. *Op. Cit.*

¹⁴⁸ Pérez Campos, A.I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

¹⁴⁹ Reche Tello, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *Op. Cit.*

¹⁵⁰ Economía Digital. (24 de diciembre de 2011). Volkswagen ‘desconecta’ por la noche con sus empleados. Disponible en: https://www.economiadigital.es/empresas/volkswagen-desconecta-por-la-noche-con-sus-empleados_125237_102.html [Última consulta: 1 de julio de 2024]

trabajadores de la empresa que estuvieran disponibles, evitando así interferir en el descanso del empleado¹⁵¹.

- En 2016 **Michelin** creó un sistema que avisaba de la necesidad de desconectar a sus trabajadores cuando se conectaban más de 5 veces en periodos comprendidos fuera de su jornada laboral, para así poder llevar un control¹⁵². No obstante, como alude Reche Tello, esta herramienta no ayudaría del todo a garantizar la desconexión digital, pues no prohíbe las comunicaciones fuera del horario laboral, únicamente las controla¹⁵³.

A pesar de todos estos convenios y medidas, es importante señalar que, tal y como sostiene Cardona Rubert, “el art. 88 LOPD está redactado en términos que son todo menos promocionales de la negociación colectiva”, creando “una apariencia de que la negociación colectiva es solo una fuente accesoria y contingente del derecho a la desconexión (...). Con la finalidad de que las **políticas internas** sean la forma ordinaria de regular los derechos de desconexión”¹⁵⁴.

No obstante, hay que tener en cuenta la advertencia que nos hace Muñoz Ruiz, quien defiende que “cuando la norma hace referencia a la elaboración de una política, no se trata de una solución residual en defecto de la negociación colectiva (...) sino que, en todo caso, haya o no desarrollo convencional del derecho a la desconexión debe existir necesariamente normativa interna en la empresa”¹⁵⁵.

Con todo, una vez que se haya consolidado este derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral, habría que pasar al siguiente nivel. Por ejemplo, Pérez Campos formula la posible opción de contemplar también el derecho a la desconexión digital en los periodos de descanso que tiene el trabajador durante la propia jornada de trabajo¹⁵⁶. Con esta cuestión se busca asegurar el buen uso de las nuevas tecnologías durante la jornada laboral y, consecuentemente, un mayor rendimiento de los trabajadores.

¹⁵¹ Palacios, C. (4 de noviembre de 2018). Desconectar al salir del trabajo. *Expansión*. Disponible en: <https://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2018/11/04/5bdc3c3f46163ff9638b45e4.html> [Última consulta: 1 de julio de 2024]

¹⁵² Palacios, C. (4 de noviembre de 2018). Desconectar al salir del trabajo. *Op. Cit.*

¹⁵³ Reche Tello, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *Op. Cit.*

¹⁵⁴ Cardona Rubert, M.B. (2020). Los perfiles del derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

¹⁵⁵ Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Op. Cit.*

¹⁵⁶ Pérez Campos, A.I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

7. CONCLUSIONES

Si bien la vulneración del periodo de descanso del trabajador puede considerarse un conflicto clásico en materia laboral, el uso de las TIC en el trabajo ha agravado todavía más este problema¹⁵⁷, por tanto, podemos afirmar que el simple reconocimiento normativo de un derecho no garantiza su efectividad, y esta es la situación en la que se encuentra actualmente el derecho a la desconexión digital¹⁵⁸. Como alude Miñarro Yanini, “el artículo 88 de la LOPD reconoce el derecho a la desconexión digital, pero no lo define ni establece garantías de efectividad del mismo, si no que remite tan fundamental tarea a otros instrumentos”¹⁵⁹.

Por tanto, la primera de las conclusiones que podemos extraer es la **necesidad de concretar más el contenido del derecho a la desconexión digital**, pues la remisión directa a la negociación colectiva únicamente ha propiciado la creación de un derecho vacío, abstracto y demasiado general.

Si bien es cierto que la negociación colectiva es un instrumento ideal para garantizar la desconexión digital del trabajador debido a su flexibilidad, es necesario que esta se complemente con una **regulación legal mínima** que actúe como norma dispositiva en caso de que no se lleve a cabo esta negociación¹⁶⁰.

No consiste en tener una regulación extensa, si no en proporcionar una definición clara del concepto para que los trabajadores conozcan cuándo pueden ejercer su derecho y las empresas identifiquen sus responsabilidades¹⁶¹. Pese a que es cierto que el derecho a la desconexión digital abarca principalmente el derecho a no responder a los requerimientos que le haga la empresa durante su tiempo de descanso, este concepto puede alcanzar todavía un ámbito de aplicación más grande¹⁶².

¹⁵⁷ Taléns Visconti, E.E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Op. Cit.*

¹⁵⁸ Martín Muñoz, M.R. (2021). *El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva*. *Op. Cit.*

¹⁵⁹ Miñarro Yanini, M. (2019). La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N° 440, págs. 5-18.

¹⁶⁰ Moreno Vida, M.N. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales. Contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia. *Op. Cit.*

¹⁶¹ Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

¹⁶² Egea Navarro, A. (2023). El derecho a la desconexión digital: derecho, derecho-deber u obligación. *Op. Cit.*

De igual manera, una mejor definición de este derecho también puede animar al trabajador a denunciar las situaciones en las que vea que su derecho ha sido vulnerado, pues actualmente no existen cauces eficaces para realizar estas reclamaciones como consecuencia de la ambigüedad normativa¹⁶³.

En segundo lugar, **es necesario tratar el derecho a la desconexión digital no solo desde la vertiente de la intimidad y la conciliación familiar, si no también desde una perspectiva preventiva**, de cara a proteger a los trabajadores de los múltiples **riesgos psicosociales** existentes en la actualidad, entre los que se encuentra el tecnoestrés, la ansiedad o la fatiga informática, como hemos estudiado en el presente trabajo. Consecuentemente, al adoptar esta postura será necesario que las empresas elaboren e incluyan obligatoriamente en sus políticas internas la protección necesaria en materia de desconexión digital para salvaguardar a sus trabajadores de dichos riesgos, además de establecer un claro régimen de sanciones para aquellos que incumplan esta obligación¹⁶⁴.

Además, compartiendo la opinión de Muñoz Ruiz, en el caso de las políticas internas sería mucho más beneficioso para el trabajador que el empresario consultara, a la hora de elaborar este documento, a **representantes especializados en prevención de riesgos laborales**, ya que como hemos analizado anteriormente, es una de las vertientes más importantes de este derecho, contribuyendo así todavía más a la seguridad y salud de los trabajadores, al poder enfocarse en los riesgos concretos que genera la vulneración de este derecho¹⁶⁵.

En tercer lugar, tenemos que remarcar la **necesidad de ajustar este derecho a las particularidades de cada sector y puesto de trabajo** pues, aunque el art. 88.2 LOPD indica que “las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral”, como hemos analizado en los convenios anteriores, estos pecan de excesiva generalidad, creando un marco completamente general. Por su parte, Pérez Campos sostiene que “la desconexión es necesaria y saludable, pero debe fomentarse teniendo en cuenta las exigencias de los nuevos entornos de trabajo –incertidumbre, rapidez de las decisiones, internacionalización...– y las nuevas formas de trabajo en red y por proyecto”¹⁶⁶.

¹⁶³ Taléns Visconti, E.E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Op. Cit.*

¹⁶⁴ Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

¹⁶⁵ Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Op. Cit.*

¹⁶⁶ Pérez Campos, A.I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Op. Cit.*

A modo de ejemplo, la necesidad de lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral, consiguiendo una verdadera desconexión digital en los periodos de descanso es muy necesaria sobre todo en los trabajos basados en objetivos y resultados, donde la flexibilidad que se otorga al empleado para organizar su trabajo puede jugar en su contra¹⁶⁷. No obstante, también podemos encontrarnos ante trabajos donde este derecho puede verse vulnerado legalmente en situaciones excepcionales, es decir, regulándose una serie de supuestos donde puede interrumpirse este descanso¹⁶⁸.

Asimismo, también es importante, como defiende Ayerra Duesca tener en cuenta las múltiples diferencias y desigualdades de género, ya que hay una serie de riesgos –sobre todo en materia de conciliación cuando existen hijos– que afectan mayoritariamente a las mujeres¹⁶⁹.

En resumen, habrá que ponderar varios factores como la actividad económica ante la que nos encontremos, el volumen de trabajo de la empresa y el papel que jueguen las TIC dentro de la misma, entre otras¹⁷⁰.

Finalmente, hay que destacar la **necesidad de establecer un régimen sancionador**. La desconexión digital ha sido catalogada a lo largo de nuestro ordenamiento como un derecho para el trabajador y si bien es cierto que todo derecho conlleva un deber – que en este caso sería para el trabajador –, siguiendo la reflexión de Taléns Visconti, esta falta de sanción, ya sea por vía administrativa o a través de la LPRL, es un auténtico error, pues hubiera sido más acertado llevar a cabo una reforma laboral, o una **modificación de la LPRL** donde se concibiera el deber empresarial de no interferir en los periodos de descanso de los trabajadores¹⁷¹. Además de ser buena opción tratar de forma específica los nuevos riesgos psicosociales derivados del uso de las TIC –como, por ejemplo, la fatiga informática– y la hiperconexión en la misma LPRL, adaptándola a las nuevas necesidades del mundo laboral¹⁷².

¹⁶⁷ Serrano Argüeso, M. (2019). “Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Op. Cit.*

¹⁶⁸ Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

¹⁶⁹ Ayerra Duesca, N. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

¹⁷⁰ Pérez Campos, A.I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

¹⁷¹ Taléns Visconti, E.E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Op. Cit.*

¹⁷² García Coca, O. (2020). La desconexión digital como garante del bienestar laboral. *Op. Cit.*

No obstante, hay que subrayar, como explica Cabello Roldán, que el establecimiento de sanciones excesivas “puede llegar a ser una limitación en aquellas profesiones en las que la creatividad y la innovación son aspectos fundamentales, ya que podría inhibir la libertad de los empleados para explorar ideas fuera del horario tradicional de trabajo”¹⁷³.

Sin embargo, lo que está claro es que el legislador tiene que imponer algún tipo de sanción, ya sea estrictamente en la propia LOPD o remitiendo a otra normativa como la LPRL, pues la ausencia de estas sanciones, como expone Domínguez León “da lugar en muchas ocasiones a que este derecho dependa en gran medida de la política empresarial y se negocie en la firma del contrato de trabajo, situación en la que el trabajador se encuentra más vulnerable en la relación laboral”¹⁷⁴.

Con todo, a mi parecer no hay que olvidar la **necesidad de concienciar a los trabajadores de la importancia que tiene la desconexión digital actualmente**, tanto para su salud e intimidad como para la sociedad en general, pues al ser los principales destinatarios de este derecho, son los únicos facultados para ejercerle y hacerle valer. En otras palabras, de nada serviría una regulación perfecta si el trabajador insiste en seguir sobreponiendo el trabajo a su vida personal y su propia salud.

¹⁷³ Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Op. Cit.*

¹⁷⁴ Domínguez León, B. (2022). El derecho a la desconexión digital. *Op. Cit.*

8. BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia.
- Trillo Párraga, F. J. (2023). *Derecho del trabajo digital: trabajo a distancia y teletrabajo*. Editorial Bomarzo. Albacete.
- Trujillo Pons, F. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral 2a edición*. Tirant lo Blanch. Valencia.

ARTÍCULOS DE REVISTAS

- Alfaro de Prado Sagrera, A.M. (2009). Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 102, págs. 123-155.
- Altés Tárrega, J.A y Yagüe Blanco, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. *Labos*. Vol. 1, N° 2, págs. 61-87.
- Arrieta Idiakez, F.J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. N° 42, págs. 89-126.
- Ayerra Duesca, N. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. N° 47, págs. 41-71.
- Bélgica. Ley-Programa y Ley de Reactivación económica. (2017). *Actualidad Internacional Sociolaboral*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. N° 218, págs. 5-12.
- Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. N° 50, págs. 125-147.
- Cardona Rubert, M.B. (2020). Los perfiles del derecho a la desconexión digital. *Revista de derecho social*. N°. 90, págs. 109-126.
- Domínguez León, B. (2022). El derecho a la desconexión digital. *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar: REFEG*. N° 10.
- Egea Navarro, A. (2023). El derecho a la desconexión digital: derecho, derecho-deber u obligación. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N°. 107.

- Francia. Transformación digital y vida laboral: las propuestas del Informe Mettling. (2015). *Actualidad Internacional Sociolaboral*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. N° 194, págs. 135-139.
- García Coca, O. (2020). La desconexión digital como garante del bienestar laboral. *Noticias CIELO*. N° 11.
- García Miguélez, M.P. (2023). La trascendencia de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar tras el RDL 5/2023, de 28 de junio de 2023: Cuestiones en torno al teletrabajo y la desconexión digital para una buena calidad de vida de los trabajadores. *Revista Derecho Social y Empresa*. N° 19, págs. 109-132.
- Ginès i Fabrellas, A y Peña Moncho, J. (2020). Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N° 451, págs. 63-107.
- Ginès i Fabrellas, A y Peña Moncho, J. (2023). Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología. Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*. Vol. 4, N° 1, págs. 130-150.
- González Labrada, M. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance. *Revista de Derecho Social*. N°. 87, págs. 91-112.
- Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*. N° 436, págs. 71-84.
- Llinares Pellicer, M.C. (2011). ¿En qué consiste el *Burn Out* o Síndrome del quemado?. *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista*. N° 65, págs. 237-266.
- López Ahumada, J.E. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*. N°. 11, págs. 77-88.
- Martín Vales, P. (2023). El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*. N°. 38.
- Martínez Peñas, L. (2011). Los inicios de la legislación laboral española: La Ley Benot. *Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*. N° 1, págs. 25-70.
- Martone, M. (2018). El smart working o Trabajo ágil en el ordenamiento italiano. *Derecho de las relaciones laborales*. N° 1, págs. 88-97.
- Miñarro Yanini, M. (2019). La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*. N° 440, págs. 5-18.
- Molero Marañón, M.L. (2021). El derecho a la desconexión digital en el marco de la Unión Europea con especial atención a la igualdad de género. *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*. N° 4, págs. 139-157.

- Moreno Vida, M.N. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales. Contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 115, págs. 193-220.
- Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N° 12.
- Navas González, R. (2022). La legislación laboral y las condiciones de trabajo a principios del siglo XX. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*. N° 5, págs. 109-130.
- Pérez Campos, A.I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escorialense*. N°. 52, págs. 101-124.
- Pérez Campos, A.I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9. N°1, págs. 499-528.
- Pierre-Henri, C. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N°137, págs. 163-181.
- Purcalla Bonilla, M.A. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 155, págs. 109-128.
- Reche Tello, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor*. N° 3, págs. 31-54.
- Sánchez Trigueros, C y Folgoso Olmo, A. (2021). En torno a la “desconexión digital”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9. N° 2.
- Sanguineti Raymond, W. (2021). ¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. N° 78.
- Serrano Argüeso, M. (2019). “Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N° 2, págs. 164-191.
- Taléns Visconti, E.E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. N°. 17, págs. 150-161.
- Trujillo Pons, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. N°. 45, págs. 257-275.
- Vázquez Jiménez, R.M. (2023). La desconexión digital en España. ¿Un nuevo derecho laboral?. *Investigación: cultura, ciencia y tecnología*. N°. 29, págs. 44-53.
- Velasco Portero, T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N°. 168, págs. 393-413.

CAPÍTULOS DE LIBROS

- Martín Muñoz, M.R. (2021). *El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva* en Kahale Carrillo, D.T (Coord.), Congreso Internacional “Retos interdisciplinarios en el entorno de la industria 4.0”, Universidad Politécnica de Cartagena.
- Rivas Moreno, J. A. (2024). El fenómeno rider: actuaciones inspectoras y modificaciones normativas frente a las fórmulas de evasión del orden social en Guerrero Padrón, T (Dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*. Ediciones Laborum (Murcia).

CITAS DE INTERNET

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health> [Última consulta: 24 de junio de 2024]
- Comisión Europea (s.f). Sanidad electrónica: salud y asistencia digitales. Visión general. Disponible en: https://health.ec.europa.eu/health-digital-health-and-care/overview_es [Última consulta: 26 de junio de 2024]
- De Heredia Ruiz, I.G. (8 de octubre de 2020). STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/> [Última consulta: 8 de junio de 2024]
- Economía Digital. (24 de diciembre de 2011). Volkswagen ‘desconecta’ por la noche con sus empleados. Disponible en: https://www.economiadigital.es/empresas/volkswagen-desconecta-por-la-noche-con-sus-empleados_125237_102.html [Última consulta: 1 de julio de 2024]
- Eurostat. (s.f). Porcentaje de adultos empleados que trabajan en casa por sexo, grupos de edad, número de hijos y edad del niño más pequeño. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhwahchi/default/table?lang=en&category=qoe.qoe_woli.qoe_wlb [Última consulta: 28 de abril de 2024]
- Fernández, C.B. (28 de enero de 2021). La desconexión digital, ¿un derecho fundamental de los trabajadores?. *CincoDías*. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/27/legal/1611785086_372409.html# [Última consulta: 29 de abril de 2024]
- González, V. (3 de agosto de 2023). La desconexión digital, un derecho «de segunda» dentro de la Unión Europea. *ConfiLegal. Noticias jurídicas y jurisprudencia*. Disponible en: <https://confilegal.com/20230803-la-desconexion-digital-un-derecho-de-segunda-dentro-de-la-union-europea/> [Última consulta: 13 de junio de 2024]

- Heras, M. (26 de diciembre de 2023). Qué es el “blurring” y cómo te puede afectar en navidad. *Vogue*. Disponible en: <https://business.vogue.es/carrera/articulos/que-es-el-blurring-y-como-te-puede-afectar-en-navidad/916> [Última consulta: 30 de marzo de 2024]
- InfoJobs (21 de junio de 2022). El 75% de los trabajadores españoles no desconecta fuera del horario del horario laboral. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-75-de-los-trabajadores-espanoles-no-desconecta-fuera-del-horario-laboral> [Última consulta: 30 de marzo de 2024]
- InfoJobs (septiembre de 2023). III Radiografía del Teletrabajo en España. Disponible en: <https://recursos-humanos.infojobs.net/wp-content/uploads/2023/09/Informe-teletrabajo.docx.pdf> [Última consulta: 30 de marzo de 2024]
- InfoJobs. (20 de marzo de 2024). Empeora la conciliación: solo el 29% de la población tiene facilidades para conciliar, frente al 35% de hace un año. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2024/03/Empeora-la-conciliacion-solo-el-29-de-la-poblacion-tiene-facilidades-para-conciliar-frente-al-35-de-hace-un-ano-1.pdf> [Última consulta: 27 de junio de 2024]
- InfoJobs. (9 de octubre de 2023). El 47% de las mujeres ha sentido ansiedad laboral debido a la carga de trabajo o a la presión, frente al 36% de los hombres. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2023/10/El-47-de-las-mujeres-ha-sentido-ansiedad-laboral-debido-a-la-carga-de-trabajo-o-a-la-presion-frente-al-36-de-los-hombres.pdf> [Última consulta: 25 de junio de 2024]
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f). Guía sobre el registro de jornada. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> [Última consulta: 14 de junio de 2024]
- Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (25 de octubre de 2019). Condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE. *EUR-Lex*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/transparent-and-predictable-working-conditions-in-the-eu.html> [Última consulta: 25 de abril de 2024]
- Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (8 de mayo de 2020). Seguridad y salud en el lugar de trabajo. Normas generales. *EUR-Lex*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c11113> [Última consulta: 25 de abril de 2024]
- OIT. (13 de noviembre de 2019). Convenio núm. 1: Un hito en materia de derechos de los trabajadores. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/article/convenio-num-1-un-hito-en-materia-de-derechos-de-los-trabajadores> [Última consulta: 10 de junio de 2024]
- OIT. (enero de 2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf [Última consulta: 23 de abril de 2024]

- OIT. (s.f). Misión e impacto de la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm> [Última consulta: 23 de abril de 2024]
- Palacios, C. (4 de noviembre de 2018). Desconectar al salir del trabajo. *Expansión*. Disponible en: <https://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2018/11/04/5bdc3c3f46163ff9638b45e4.html> [Última consulta: 1 de julio de 2024]
- Pérez-Alberca, A. (27 de julio de 2023). Los negocios deben vigilar la desconexión digital de sus trabajadores en verano o pueden sufrir sanciones. *Autónomos y emprendedor*. Disponible en: <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/tu-negocio/autonomos-pueden-ser-sancionados-respetan-desconexion-digital-trabajadores/20230726155626031505.html> [Última consulta: 26 de junio de 2024]
- Rojo Torrecilla, E. (20 de abril de 2022). La protección del derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo. Una nota breve a la sentencia del TSJ de Madrid de 21 de febrero de 2022. *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/04/la-proteccion-del-derecho-la.html> [Última consulta: 13 de junio de 2024]
- Ruiz de Valbuena, R. (15 de marzo de 2024). La “ley rider” europea refuerza los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales. *CincoDías*. Disponible en: <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-03-15/la-ley-rider-europea-refuerza-los-derechos-de-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales.html#> [Última consulta: 2 de mayo de 2024]
- Sánchez, L.J. (20 de octubre de 2021). El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias. *ConfíLegal. Noticias jurídicas y jurisprudencia*. Disponible en: <https://confilegal.com/20211020-el-derecho-a-la-desconexion-digital-no-es-absoluto-segun-las-primeras-sentencias/> [Última consulta: 13 de junio de 2024]
- Trujillo Pons, F. (26 de abril de 2024). Tecnoestrés, fatiga informática y el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Ethic*. Disponible en: <https://ethic.es/2024/04/tecnoestres-fatiga-informatica-y-el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-el-ambito-laboral/> [Última consulta: 26 de junio de 2024]
- Ubieto, G. (9 de agosto de 2022). El 49% de las horas extra no se pagan en España. *Activos*. Disponible en: <https://www.epe.es/es/activos/20220809/horas-extra-pagan-espana-14248498> [Última consulta: 22 de abril de 2024]
- Unión Sindical Obrera (1 de junio de 2023). Efecto “blurring”, cuando desconectar del trabajo se complica. Disponible en: <https://www.uso.es/efecto-blurring-cuando-desconectar-del-trabajo-se-complica/> [Última consulta: 30 de marzo de 2024]
- Wolters Kluwer (22 de junio de 2023). Smart working: todas las claves para la empresa. Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/smart-working-claves> [Última consulta: 23 de abril de 2024]

- Zamora, S. (21 de febrero de 2019). Desconexión digital ¿novedad o anécdota?. *Diario La Ley*. Disponible en: <https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiMLCwsTU7Wy1KLizPw8WyMDQ0sDQyNjkEBmWqVLfnJIZUGqbVpiTnEqAG4izNY1AAAAWKE> [Última consulta: 26 de junio de 2024]

SENTENCIAS

- Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de 17 de julio de 1997 (AS/1997/3370).
- Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de 4 de diciembre de 2015 (núm. rec. 301/2015).
- Sentencia del TEDH (Gran Sala), de 5 de septiembre de 2017 (asunto núm. 61496/08).
- Sentencia del TJUE (Gran Sala), de 14 de mayo de 2019 (C-55/18).
- Sentencia del TJUE (Sala Décima), de 28 de octubre de 2021 (C-909/19).
- Sentencia del TJUE (Sala Quinta), de 21 de febrero de 2018 (C-518/15).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta), de 18 de enero de 2023 (núm. rec. 78/2021).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta), de 23 de marzo de 2017 (núm. rec. 81/2016).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta), de 25 de septiembre de 2020 (núm. rec. 4746/2019).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Segunda), de 2 de diciembre de 1988 (núm. Sentencia 231/1988)
- Sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social), de 3 de febrero de 2016 (núm. rec. 2229/2015).
- Sentencia del TSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 5 de mayo de 2023 (núm. rec. 7704/2022).
- Sentencia del TSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 20 de mayo de 2021 (núm. rec. 47/2021).
- Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 17 de julio de 2023 (núm. rec. 136/2023).
- Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 21 de febrero de 2022 (núm. rec. 20/2022).

- Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 4 de noviembre de 2020 (núm. rec. 430/2020).
- Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 9 de junio de 2021 (núm. rec. 318/2021).