



Trabajo Fin de Grado

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

The right to digital disconnection and the new telework regulation

Autor/es

Natalia Zubeldía Munárriz
Estela López Fuentemilla

Director/es

Ana Cristina Arbués Dieste

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2020-2021

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT.....	2
OBJETIVOS	3
METODOLOGÍA	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	6
2.1. CONCEPTO: ¿QUÉ ES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?	6
2.2. ANTECEDENTES NORMATIVOS	7
2.3. LA PLASMACIÓN LEGAL DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: ARTÍCULO 88 DE LA LOPDGDD	
9	
2.4. BENEFICIOS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL PARA LOS TRABAJADORES Y PARA LAS EMPRESAS	13
3. LA IMPLANTACIÓN EFECTIVA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	14
3.1. LAS MODALIDADES DEL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: EL ROL DE LA NEGOCIACIÓN	
COLECTIVA.....	15
3.2. LA IMPORTANCIA DE LA POLÍTICA INTERNA DE EMPRESA Y LA SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL	
PARA PROMOVER UN USO RAZONABLE DE LA TECNOLOGÍA.....	16
3.3. LA AUSENCIA DE UN RÉGIMEN SANCIONADOR	17
4. LA SALUD LABORAL.....	19
4.1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	19
5. EL TELETRABAJO. REAL DECRETO LEY 28/2020 DE 22 DE SEPTIEMBRE.....	21
5.1. DISTINCIÓN DE CONCEPTOS: TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO, TRABAJO PRESENCIAL.	23
5.2. CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO... ..	24
5.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA.....	25
6. ARTÍCULO 20 BIS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	26
7. LA PROTECCIÓN DE OTROS DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL: EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL	
TRABAJADOR Y EL DERECHO A LA PRIVACIDAD.....	29
8. CONCLUSIONES	31
BIBLIOGRAFÍA	33
LEGISLACIÓN.....	35
OTROS DOCUMENTOS LEGALES.....	36
JURISPRUDENCIA	37

RESUMEN

El derecho a la desconexión digital es un concepto de nuevo cuño, vinculado al derecho fundamental de toda persona a la intimidad personal y familiar. Concretamente, este término, de creación reciente, apela al derecho que tiene toda persona a no conectarse a ningún dispositivo electrónico, en aras del descanso del trabajador, facilitando así la conciliación de la vida familiar y evitando toda intromisión por vía de los mismos. Se trata, de un término que cobra todo su sentido dentro del ámbito laboral.

Por otra parte, en el actual escenario, presidido por la pandemia de COVID-19 y los consecuentes confinamientos domiciliarios, el derecho a la desconexión digital adquiere mayor relevancia, debido al cambio paradigma en el mercado laboral, que llevó consigo una nueva organización en la realización del trabajo, principalmente a través del teletrabajo. Fue el teletrabajo, y la realización de la prestación laboral en el domicilio del trabajador donde estaba confinado, lo que propició que la barrera que separaba el tiempo de descanso, el tiempo de trabajo, quedarse en algunas circunstancias difuminada.

Por todo ello, la debida regulación del derecho a la desconexión digital y del teletrabajo, son imprescindibles para garantizar los derechos y los intereses legítimos del trabajador, evitando abusos, atentados contra su derecho a la intimidad, o jornadas laborales interminables.

Palabras Clave: Teletrabajo, Desconexión Digital, Intimidad, Conciliación, Horario

ABSTRACT

The right to digital disconnection is a new concept, linked to the fundamental right of every person to personal and family intimacy. Specifically, this term, of recent creation, appeals to the right of every person not to connect to any electronic device, for the sake of the worker's rest, thus facilitating the reconciliation of family life and avoiding any intrusion through them. It is a term that takes full sense within the workplace.

On the other hand, in the current scenario, presided over by the COVID-19 pandemic and the consequent house confinements, the right to digital disconnection becomes more relevant, due to the paradigm shift in the labour market, which led to a new organization in the realization of work, mainly through telework. It was the telework, and the realization of the employment benefit at the home of the worker where it was confined, which led to the barrier separating rest time, working time, staying in some circumstances blurred.

Therefore, the proper regulation of the right to digital disconnection and telework are essential to guarantee the rights and legitimate interests of the worker, avoiding abuses, attacks on his right to privacy, or endless working days.

Keywords: Telework, Digital Disconnection, Intimacy, Reconciliation, Schedule

OBJETIVOS

El objetivo principal del presente trabajo será la realización de un estudio sobre la novísima regulación del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico español, y su especial relación con el teletrabajo, como nueva modalidad de trabajo que se ha instaurado en nuestro país, debido a los confinamientos domiciliarios implantados para evitar la propagación de la COVID-19, pero que predeciblemente, se mantendrá en el futuro.

Será interesante cuestionarse cómo las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han influido en el Derecho del Trabajo, así como sus efectos en la ordenación del tiempo y la duración de la jornada laboral. En relación a ello, habrá que contemplar la imperiosa necesidad de intervención por parte del Estado, mediante el legislador y la positivación de este nuevo derecho, en aras de salvaguardar los derechos de los trabajadores y sus intereses legítimos, evitando abusos por parte de la empresa y del empresario.

En su virtud, el punto de partida será la conceptualización el derecho a la desconexión digital, acotándolo dentro del ámbito laboral, sin perjuicio de la necesidad de dirimir los correlativos deberes por parte del empleador o de la empresa.

A mayor abundamiento, se ahondará en la normativa existente sobre el derecho a la desconexión digital, por lo que será necesario recurrir igualmente a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En este último precepto legal se han integrado ciertos preceptos reguladores del objeto de estudio, por lo que será importante su análisis igualmente.

Asimismo, otro objetivo fijado será exponer las eventuales consecuencias que vendrían aparejadas a la de vulneración de este derecho. Se trata de un elemento relacionado con la salud laboral del trabajador, por lo que también se tratarán las afecciones producidas por la falta de desconexión, como el síndrome del trabajador quemado o *burnt out*.

Para concluir, y como respuesta a este fenómeno, o como instrumento para evitarlo, se profundizará en las políticas internas que debe de aplicar el empleador y la empresa, así como las medidas precisas para tratar de salvaguardar el derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

Finalmente, y como complemento indispensable para la interpretación y para la aplicación de la ley, se incorporará jurisprudencia a la exposición realizada. Se trata de resoluciones judiciales, tanto nacionales como europeas, que versan sobre el derecho a la desconexión digital.

METODOLOGÍA

Para la elaboración de este trabajo, se ha empleado una metodología susceptible de ser dividida en varias fases o estadios.

La primera de ellas comienza con la búsqueda activa de información sobre el derecho a la desconexión digital y el teletrabajo. Como consecuencia la búsqueda de información a través de diversos buscadores de internet, sobre el derecho a la desconexión digital arrojó innumerables resultados de búsqueda, incorporados en decenas de textos, artículos doctrinales y legislación sobre la materia. Por ello fue absolutamente necesario realizar una previa selección de todo este material, centrando así el foco de estudio en el derecho a la desconexión digital en el ámbito patrio, la relación de este derecho con el teletrabajo, y el resultado del quebrantamiento grave y de manera reiterada de este derecho en la salud de los empleados.

Como se ha adelantado, la meritada búsqueda se ha efectuado a través de medios telemáticos, como bases de datos informatizadas. Éstas tenían ventajas inherentes a su naturaleza, puesto que permiten acceder a un gran volumen de información en cuestión de pocos segundos. Las publicaciones más utilizadas han sido revistas de naturaleza jurídica, donde se incluían artículos doctrinales, así como ponencias y tesis.

Por su parte, la búsqueda de jurisprudencia, se ha realizado a través del dominio web del Centro de Documentación del Poder Judicial (conocido comúnmente por sus siglas, CENDOJ), aunque también se han utilizado otros buscadores como la Ley Digital. Para la búsqueda de jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha sido muy útil la base Curia (base de jurisprudencia del referido tribunal, de carácter pública e informatizada).

En suma, otros portales web han sido de gran utilidad. Entre ellos se encuentra el del Boletín Oficial del Estado en España (a continuación, “BOE”) a través del cual se ha accedido a toda la legislación, o portal del Ministerio de Trabajo y Economía Social, donde se incluyen directrices y políticas para la materialización y la protección del derecho a la desconexión digital.

La segunda fase ha consistido en seleccionar e interrelacionar la información pertinente para la elaboración del trabajo. Para ello, se hizo un esquema con las ideas más importantes a desarrollar. Este esquema, que finalmente ha sido la espina dorsal de todo el trabajo, ya que posteriormente se convertiría en el índice.

En tercer lugar, se ha redactado el borrador del proyecto. En él, se han integrado las ideas referidas anteriormente, tratando de relacionarlas. Al mismo se le añadieron una serie de conclusiones, para reflexionar todo el material analizado, aportando la visión personal, y nuevas ideas o medidas para paliar los negativos efectos del incumplimiento del derecho a la desconexión digital.

1. INTRODUCCIÓN

La globalización y el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, han influido de manera decisiva tanto en la organización productiva, como en el propio desarrollo de la prestación laboral a la que está sujeto el trabajador en virtud del contrato de trabajo. De hecho, los cambios más profundos se han producido en lo que se conoce como revoluciones industriales, pudiéndose distinguir claramente dos de ellas, y una tercera, en curso para muchos autores¹ o incluso para instituciones como el Parlamento Europeo².

Otros apelan a que los cambios en los que se ha visto inmerso el S.XX y parte del S. XXI por la digitalización la del medio, y su permeabilidad a los escenarios político, económico y social, sugieren la llegada de la Cuarta Revolución Industrial³. De hecho, la digitalización de forma masiva, tanto en la esfera personal como en la esfera laboral, y la expansión de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información no sólo han transformado el medio, sino también las relaciones humanas, la forma de vivir, y, en consecuencia, de trabajar.

Centrándonos en el ámbito laboral, la informática y la electrónica se han instalado en todo sistema de organización empresarial, así como en los sistemas de control, que ya no se conciben sin éstas⁴. Todo ello, unido a la automatización del sistema de producción, ha cambiado completamente el escenario en que se desempeña el propio trabajo. En consecuencia, la tecnología implica nuevas y diversas vías para el desarrollo del trabajo productivo, que requieren nuevas formas de contratación laboral.

No obstante, el legislador no es capaz de seguir el vertiginoso ritmo del desarrollo de las nuevas tecnologías. El avance, es imparable, continuo, y muy rápido. El Derecho siempre va por detrás, lo que en ocasiones produce su anquilosamiento y su petrificación, y todo ello sin perjuicio de los eventuales riesgos que esto supone para la protección de los derechos y garantías de los colectivos más vulnerables de la sociedad. Es necesaria una nueva regulación, que prevea estos cambios, y que disponga de los mecanismos precisos para amparar al colectivo de trabajadores, frente a los eventuales abusos que se pueden producir bajo el paraguas de la tecnología y la digitalización.

Pese a ello, el Derecho del Trabajo ha realizado importantes avances, aunque determinados ámbitos apenas han sido regulados, y otros disponen de un marco normativo todavía incipiente. Quizás por eso, la negociación colectiva ha tenido una gran importancia, para tratar así de suplir ciertas lagunas no deseadas,

¹ RIFKIN, J.: *La Tercera Revolución Industrial*. España: Paidós. 2011. Pág. 15.

² Vid. la Declaración por Escrito del Parlamento Europeo de 12 de febrero de 2007, por la que se declara la Tercera Revolución Industrial en Europa. Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea, 0016/2007. Disponible en; <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+WDECL+P6-DCL-2007-0016+0+DOC+PDF+V0//ES&language=ES> (consultada abril de 2021)

³ SCHAWAB, K.: *La Cuarta Revolución industrial*. España: Debate. 2016. Pág. 20.

⁴ AGUILERA IZQUIERDO, R., CRISTÓBAL RONCERO, R. "Las nuevas tecnologías y tiempo de trabajo. El derecho a la desconexión tecnológica". *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo y queremos*. 28 de Marzo de 2017. Iniciativa del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (1919-2019), 2017, pp 332 y ss.

a través de los convenios colectivos, acuerdos y pactos que instauran nuevos protocolos, en aras de velar por el cumplimiento del derecho a la desconexión digital⁵.

2. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

2.1. CONCEPTO: ¿QUÉ ES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

El derecho a la desconexión digital es un derecho, que legislador otorga a los trabajadores, para poder limitar el uso y el acceso de estos, a ciertos medios de comunicación o a nuevas tecnologías, lo que pretende garantizar el debido tiempo de descanso, incluso durante el periodo vacacional. En su virtud, se trata de una potestad jurídica que se desarrolla en el ámbito laboral pero fuera de la jornada de trabajo, para preservar el debido descanso, y garantizar lo que sea denominado como “descanso digital”, lo que implica la liberación del trabajador de la obligación en el deber de atender llamadas, contestar e-mails, mensajes, WhatsApp, o cualquier otra comunicación e interacción a través de plataformas digitales.

El derecho a la desconexión digital, o “droit à la déconnexion” como es conocido de la doctrina francesa, en la que tiene origen, otorga al empleado la potestad. para decidir sobre su disponibilidad conectiva fuera de la jornada laboral, y, en definitiva, conectarse o no a los dispositivos digitales. La finalidad principal, el derecho a la desconexión digital es el respeto a la intimidad personal y familiar del trabajador. fuera de la jornada de trabajo ⁶.

Al hilo de lo expuesto, es importante destacar que el derecho a la desconexión digital tiene base y fundamento en un derecho fundamental. Este derecho se concibe a partir del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar, recogido en el artículo 18 de la Constitución española de 1978⁷. La intimidad personal del trabajador, podría verse conculcada, lesionado y vulnerada, por un abuso en el empleo de las herramientas tecnológicas que, fuera de horario laboral, causando estrés, fatiga informática al trabajador, o incluso el síndrome del trabajador quemado o *burn out*.

⁵ CAPEÁNS AMENEDO, C. *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*. España: Colex. 2020. Pág. 23.

⁶ ALEMÁN PÁEZ, F. “El Derecho a la Desconexión Digital.” *Revista Wolters Kluwers. Trabajo y Derecho* 30/2017 (junio), Nº30, 1 de junio de 2017, pp 1-29.

⁷ Artículo 18

1. *Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*
2. *El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.*
3. *Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.*
4. *La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.*

En suma, el propio legislador constituyente, a la hora de regular este derecho fundamental, apeló a la limitación de la informática para garantizar la referida intimidad.

Como se analizará posteriormente, el derecho a la desconexión digital debe quedar garantizado también en aquellos casos en los que la prestación laboral se realiza a través del teletrabajo, o a distancia, esto es, fuera del centro de trabajo.

De hecho, la debida protección del derecho a la desconexión digital, no sólo favorece la conciliación de la vida personal y laboral, lo que finalmente redunda en una mayor productividad del trabajador, sino que su reconocimiento y garantía se han convertido en un imperativo legal, según la normativa vigente.

2.2. ANTECEDENTES NORMATIVOS

El derecho a la desconexión digital antes de ser positivizado y formar parte del ordenamiento jurídico, fue una práctica comúnmente implementada en grandes empresas, como multinacionales de mundo del motor, (véase Volkswagen o Mercedes Benz...) o de la telefonía, como Orange. De hecho, estas empresas facilitaban la desconexión digital de sus trabajadores en virtud de su normativa interna, lo que nuevamente destaca el importante papel de la negociación colectiva en la aplicación de este derecho.

En el ámbito europeo, Francia⁸ fue el primer país que incluyó este derecho en legislación a través de la *Loi Travail*, popularmente conocida como *Loi El Khomri*, en alusión a la Ministra francesa promovió esta nueva ley, que fue M. El Komri. La misma hizo necesario modificar Código de Trabajo francés, para adecuarlo a esta nueva previsión.

La *Loi El Khomri*, realiza una importante modificación de la ley del trabajo en aras de la modernización del diálogo social. Entró en vigor recientemente, a principios del año 2017, y en su seno se reconocía el objeto del presente trabajo, el derecho a la desconexión, o como figura en la ley el *Droit à la déconnexion*. La misma ampara al trabajador en su derecho a desconectar digitalmente de su trabajo, fuera de su jornada laboral. En consecuencia, se le garantiza el derecho a no acceder a ningún medio o dispositivo electrónico, o tecnología de la comunicación fuera de su horario de trabajo⁹.

El derecho a la desconexión introducido a través de la *Loi El Khomri* figura en el artículo L.2242-8 del Código de Trabajo de Francia. Es importante destacar que la implementación práctica del mismo queda delegada en la negociación colectiva, de ahí la importancia de impulsar el diálogo social entre los distintos agentes que

⁸ Vid. Loi 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, publicada en el Journal Officiel (JORN) nº 0184, de 9 de agosto de 2016. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213/> (consultada abril de 2021)

⁹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER URINA, J.R.: "El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo)". *Revista de Información Laboral* num.10/2016 Editorial Aranzadi. pp 1-6

participan en el tejido productivo y empresarial. En consecuencia, el derecho a la desconexión digital descansa en la negociación colectiva y en las disposiciones sobre normativa interna de la empresa.

Pero el derecho a la desconexión no es una opción. El artículo L.2242-8 impone a cada empresa la regulación una política de actuación interna, para garantizar la prestación del derecho, y el ejercicio del mismo¹⁰.

Esto en la práctica, supuso la creación de cierta polémica ya que, pese a que el legislador impuso este derecho para las empresas con más de 50 trabajadores, no se acotó un contenido mínimo, ni se delimitó el ámbito de aplicación subjetivo del derecho a la desconexión digital.¹¹.

En vista de ello España, reclamó la regulación del derecho a la desconexión digital. Se presentaron diversas proposiciones no de ley por distintos partidos políticos que reclamaban la imperiosa necesidad de incluir este derecho en nuestra legislación. La argumentación que acompañaba a la fundamentación jurídica se basaba en el conocido síndrome del trabajador quemado *burnt out*, que surgía en caso de cronificación del estrés laboral. Esto sucedía cuando el trabajador una vez que concluía su jornada laboral, y fuera de su horario de trabajo, continuaba conectado a través de distintos dispositivos, a la empresa, a cuestiones incluidas dentro de sus competencias u obligaciones, por lo que, en realidad, nunca llegaba a concluir esta jornada.

Las referidas proposiciones no de ley que se presentaron en la Mesa del Congreso de los Diputados, fueron dos:

- Por una parte, grupo parlamentario que formaba el partido Podemos-Izquierda Unida, Unidos Podemos¹², planteaba una vía que consistía en crear un plan de uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, más respetuoso y con conciencia social, que impidiese al trabajador seguir. Conectado fuera de su horario, garantizando el derecho al descanso y la conciliación de la vida personal y laboral. A esta proposición no de ley venía adjunta la propuesta de que el Instituto Nacional de Estadística (INE, en adelante), realizarse los pertinentes estudios para constatar el grado de estrés en la población trabajadora en España.
- Por otra parte, el grupo socialista¹³, del Partido Socialista Obrero español, (popularmente conocido por sus siglas, PSOE), a través de su proposición no de ley reclamaba al Gobierno la reforma del mercado laboral en general, entre las que se incardinaba esta propuesta en particular. EL PSOE

¹⁰ CIALTI, P-H.: "El derecho a la desconexión en Francia, ¿más de lo que parece?" *Revista Temas laborales*, Nº 137/2017, 2017, Pp. 163-181.

¹¹ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: "La aplicación del Derecho a la Desconexión en Francia" *Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral*, N.º 212, mayo-2017. pp.192 y ss. Disponible en : http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/212/192.pdf (consultada abril de 2021)

¹² Vid. la Proposición no de Ley de Unidos Podemos- En Comú Podem- En Marea, sobre el derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo. Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de marzo de 2017. Páginas 52-54, disponible en: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-127.PDF (consultada abril de 2021)

¹³ Vid. la Proposición no de Ley del Partido Socialista, sobre la reforma de la ley de trabajo para la protección de los derechos a la intimidad personal y a la privacidad. Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 27 de marzo de 2017. Disponible en : http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-519.PDF(consultada abril de 2021)

apelaba a la necesidad de salvaguardar ciertos derechos fundamentales que se veían conculcados por la falta de desconexión digital, el derecho a la privacidad y la intimidad de los trabajadores¹⁴.

Un importante denominador común de ambas proposiciones no de ley, y elemento que sostenía la fundamentación jurídica de ambas pretensiones, era la reclamación de la inclusión normativa europea en el ordenamiento jurídico interno. Ello se llevaría a cabo mediante por la transposición del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos¹⁵.

La referida transposición se materializaría finalmente mediante la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Esta ley incluye el derecho a la desconexión digital en su artículo 88, el cual será analizado a continuación¹⁶.

2.3. LA PLASMACIÓN LEGAL DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: ARTÍCULO 88 DE LA LOPDGDD

Tras las reiteradas proposiciones no de ley, y el reclamo de la regulación del derecho a la desconexión digital por parte de varios sectores de del tejido productivo español, finalmente el legislador incluye en el ordenamiento jurídico patrio el derecho a la desconexión digital en el artículo 88 de la anteriormente referida Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, (en lo sucesivo denominada por sus siglas: “LOPDGDD”).

Para empezar, es importante destacar que a la desconexión digital dimana del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen, plasmado en el artículo 18 de la Constitución. Concretamente, el derecho a la desconexión digital es una manifestación del derecho a la intimidad. De hecho, el propio legislador constituyente incluye la previsión que indica una posible limitación de la tecnología en aras de garantizar estos derechos¹⁷.

¹⁴ PALACIOS, C. “EL Gobierno estudia regular el derecho a la desconexión digital”. *Noticias Jurídicas Lefebvre, ElDerecho.com*, Publicado el 28 de marzo de 2017. Disponible en: <https://elderecho.com/el-gobierno-estudia-regular-el-derecho-a-la-desconexion-digital> (consultada abril de 2021)

¹⁵ Vid. el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos, Y por el que se deroga la directiva 95/46/C e (reglamento general de protección de datos). Publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea L 119/1 de 4 de abril de 2016. Disponible en : <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf> (consultada abril de 2021)

¹⁶ Vid. la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, publicada en el Boletín Oficial del Estado número 294, el 6 de diciembre de 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673> (consultada abril de 2021)

¹⁷ Artículo 18 CE:

“1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.

No obstante, el derecho a la desconexión digital tiene otras vinculaciones con la Carta Magna, ya que se considera como una garantía del derecho a la integridad psíquica y psicológica en el ámbito del trabajo, que a su vez es una expresión del derecho a la vida, a la integridad física y moral del art. 15 de la Constitución¹⁸.

En conclusión, podría afirmarse que el derecho a la desconexión digital es un instrumento necesario para la protección de ciertos derechos fundamentales.

La vinculación que subyace entre el derecho a la desconexión digital y la Constitución es determinante para el propio ejercicio del mismo, así como para su implementación a través de la ya mencionada negociación colectiva. En suma, la política interna, entendida como un conjunto de medidas que deberá de aplicar el empresario en el funcionamiento de la empresa, serán fundamentales para su garantía y amparo.

No obstante, es bastante llamativo, que, a la hora de regular el derecho a la desconexión digital, el legislador no ha destacado este matiz constitucional ya que no se le ha otorgado de ningún tipo de protección jurídica reforzada, el elemento que el propio legislador sí que concede a los derechos fundamentales, de los que dimana el objeto de presente trabajo.

En cualquier caso, hay que tener presente que el derecho a la desconexión digital es un límite que debe actuar como tal en las facultades directivas del empresario¹⁹.

Retomando el estudio de la LOPDGDD, en su artículo 88 se consagra el derecho a la desconexión digital, incluyendo en su contenido una serie de premisas o de garantías y potestades.

Lo primero, es que este derecho es predicable no sólo de los trabajadores que están sujetos a la normativa dispuesta en el Estatuto de los Trabajadores²⁰ sino también aquellos trabajadores o empleados públicos que quedan regulados en virtud del Estatuto Básico del Empleado público²¹.

Este derecho a la desconexión digital, se extenderá sobre todo el tiempo en el que el trabajador esté fuera de su horario o jornada laboral, es decir, fuera de su puesto de trabajo. Además, el legislador se refiere expresamente a la aplicación y el ejercicio de este derecho durante los permisos y las vacaciones, lo que

4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

¹⁸ Artículo 15 Constitución:

“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.

¹⁹ SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral: comentario de urgencia a la ley orgánica tres/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales”. *IUSLabor* 3/2018, ISSN 1699-2938. 2018. Pp 216-229.

²⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en el BOE número 255, de 24 de octubre de 2015. Disponible en : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (consultado el 25 de abril de 2021)

²¹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Publicado en el BOE número 261, de 31 de octubre de 2015. Disponible en : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719> (consultado el 25 de abril de 2021)

refleja su propósito totalizador, protegiendo así al trabajador frente a cualquier intromisión tecnológica fuera del ámbito laboral²².

EL DERECHO A LA
DESCONEXIÓN
DIGITAL DEL ART.
88 LOPDGD

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

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

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

Ilustración 1 . Artículo 88 LOPDGD

Fuente: elaboración propia a partir de la LOPDGD

²² Art. 88. 1. LOPDGDD: 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.

En segundo lugar, la materialización del derecho a la desconexión digital según lo dispuesto en el artículo 88.2 de la LOPDGDD, viene de la mano del derecho a la negociación colectiva y de los pactos, acuerdos y convenios que se suscriban entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Por ello, es de gran relevancia las bases que asienta el legislador en la LOPDGDD, ya que a partir de estas el empresario y los sindicatos deberán de construir la política interna y los acuerdos qué sirvan para la protección de este derecho²³.

En cualquier caso, será necesario contextualizar el derecho a la desconexión digital y la prestación de trabajo a la que viene obligado el empleado en virtud de su contrato. Es decir, los instrumentos que arbitra el legislador para materializar el derecho a la desconexión digital en la LOPDGDD, deberán de tener en cuenta el tipo de trabajo realizado y la empresa en la que se desarrolla.

Por su parte la empresa deberá de asumir el deber de configurar una política interna adecuada y proporcionada para garantizar el cumplimiento de este derecho. En suma, la ley advierte de que los directivos y aquellos trabajadores que desarrolle labores de dirección también tienen derecho a disfrutar de la desconexión digital.

En torno a este último apartado (88.2 de la LOPDGDD) se ha suscitado cierta polémica debido a la poca claridad con la que la ley se ha referido a las vías en el desarrollo de este derecho. Ya que, si bien es cierto que en el apartado anterior (apartado primero del artículo 88 de la LOPDGDD) se apelaba a la necesidad de regular a través del convenio colectivo el derecho a la desconexión digital de todo trabajador, o en su caso, mediante un acuerdo de empresa, en el apartado segundo se apela a la necesidad de integrar el derecho a la desconexión digital dentro de las políticas internas de la empresa a la que pertenezca el trabajador²⁴.

Es decir, hay una contradicción normativa entre los apartados primero y segundo del artículo 88 la LOPDGDD. No obstante, misma podría haberse resuelto fácilmente, de la misma manera de la que se resolvió esta polémica en la legislación francesa: modificando el Estatuto de los Trabajadores, e imponiendo a las partes el deber de acudir a la negociación colectiva para el desarrollo y la implementación del derecho a la desconexión digital.

De manera subsidiaria se aplicará el artículo 88.2 de la LOPDGDD, para aquellos casos en los que no estando presente el derecho a la vez conexión digital en el convenio colectivo, sea necesario regular este derecho a través de las políticas internas de la empresa²⁵.

Pero, pese a todo lo expuesto, indicamos nuevamente que la solución más práctica, sería la modificación del Estatuto de los Trabajadores, y concretamente su Título III, que versa “de la negociación colectiva”, En su Capítulo I, bajo el título “disposiciones generales”, se ubican varias secciones. La Sección 1º, trata sobre la “Naturaleza y efectos de los Convenios”. Pues bien, en ella sería pertinente añadir dentro de lo dispuesto en el artículo 85 y relativo al contenido de todo convenio colectivo, el derecho a la desconexión digital, ya que

²³ Artículo 88.2 LOPDGDD: *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.*

²⁴ SERRANO OLIVARES, R.: *Los derechos digitales en el ámbito ...Op Cit. Pp 216-229.*

²⁵ Ibídem.

es una cuestión que afecta a las condiciones en las que se desarrollará el trabajo y que se encuentra subsumida dentro del ámbito de las relaciones entre los trabajadores y la empresa.

Finalmente, y retomando al análisis del art. 88 de la LOPDGDD, en el apartado tercero trata sobre la obligación a la que está sujeto el empresario, de formar al personal en esta materia, ampliando nuevamente las garantías previstas en su cumplimiento.

Y para concluir, es de gran relevancia para el objeto del presente trabajo mencionar que el artículo estudiado recoge expresamente el deber de garantizar el derecho a la desconexión digital también en el caso del teletrabajo, o cuando la prestación laboral sea ejecutada a distancia, fuera del centro de trabajo²⁶.

Una vez analizado el derecho a la desconexión digital y su positivación a través del artículo 88 de la ley se procederán a exponer las ventajas inherentes al desarrollo del derecho a la desconexión digital ya su instauración dentro de las empresas.

2.4. BENEFICIOS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL PARA LOS TRABAJADORES Y PARA LAS EMPRESAS

La implantación del derecho a la desconexión digital en los centros de trabajo y en las empresas se traduce en distintas ventajas inherentes al bienestar del trabajador y al aumento de su productividad. De hecho y contrariamente a lo que se podría pensar, la plena y continua disponibilidad de trabajador, a través de distintos dispositivos electrónicos o mediante las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, se pueden traducir en problemas perjudiciales para su salud e incluso para su rendimiento.

Por ello, a continuación, se exponen una serie de ventajas o de beneficios que trae el derecho a la desconexión digital de los trabajadores²⁷:

- El primero de los beneficios es que el derecho a la desconexión digital traslada al trabajador la potestad para **decidir sobre su disponibilidad** a través de las nuevas tecnologías fuera del horario de trabajo ello supone la posibilidad de desconectar totalmente del trabajo fuera de la oficina o del centro de trabajo.

²⁶ Artículo 88.3 LOPDGDD: *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.*

²⁷ YEBRA SERRANO, I.: "El derecho a la desconexión digital de los trabajadores". *Tribuna INEAF business school*, publicado el 26 de agosto de 2019. Disponible en <https://www.ineaf.es/tribuna/derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores/> (consultada abril de 2021)

- En segundo lugar y como consecuencia ligada al anterior beneficio, es que un descanso adecuado para el trabajador supone la **reducción de los niveles de tensión y de estrés**.
- En tercer lugar, la desconexión digital facilita y promociona la **conciliación** de la vida familiar.
- En cuarto, es importante destacar que la consecuencia directa de todos los beneficios y de las ventajas anteriormente mencionadas, redundan en un **mejor rendimiento y motivación del trabajador**.
- En quinta posición es de gran relevancia subrayar que el derecho a la desconexión digital no sólo aporta ventajas para el trabajador, sino que también tiene importantes beneficios para la empresa: entre ellos destaca el **aumento de productividad del trabajador**
- Un trabajador menos estresado y más motivado se traducirá en una mejor ejecución y en una **mayor calidad** de la prestación laboral.
- Finalmente, el derecho a la desconexión hace que el **diálogo** entre el trabajador y la empresa se vea fortalecido.
- Este nuevo ambiente de trabajo **reduce significativamente el absentismo laboral**.
- También aumenta el goodwill de la empresa o **valor de la marca** en sí, por lo que mejora la imagen que proyecta al exterior.
- Todo lo expuesto se enmarca en el *employer branding*, favorece el reclutamiento de nuevos talentos, pero también la **captación de nuevos clientes**.

3. LA IMPLANTACIÓN EFECTIVA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

A lo largo del presente epígrafe se estudiarán las vías para la implantar el derecho a la desconexión digital en una empresa. Como se desprende del artículo 88 de la LOPDGDD, una de formas para habilitar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital del trabajador es mediante la implantación de políticas internas de la empresa, que pueden ser el fruto de la negociación colectiva, o pueden estar diseñadas por la propia empresa, como sucedía años atrás, antes de la regulación del derecho a la desconexión digital, en grandes multinacionales como Mercedes Benz y Orange.

3.1. LAS MODALIDADES DEL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: EL ROL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el ordenamiento jurídico español, derecho a la desconexión digital sigue de cerca el desarrollo del modelo francés, ya que su efectividad depende y está subordinada, a su desarrollo a través de la negociación colectiva o al diseño de eventuales políticas internas de la empresa²⁸.

En cualquier caso, muchos autores²⁹ entienden en que el instrumento más adecuado para llevar a cabo la regulación del ejercicio del derecho a la desconexión digital es el convenio colectivo. Pero no un convenio colectivo genérico, como pudiere ser el sectorial, sino que preferentemente apuestan por la inclusión del derecho a la desconexión digital en el convenio colectivo de la propia empresa donde el trabajador presta sus servicios.

Por otra parte, para destacar la capital importancia de la inserción de este nuevo derecho en el convenio colectivo de que se trate,³⁰ apuntan a que tanto el derecho a la desconexión digital, como el teletrabajo y la consecuente protección de la intimidad del trabajador a través de la protección de datos son los nuevos emblemas de la negociación colectiva en el panorama actual, en la era de la digitalización.

En España, ya en el año 2017, y un año antes de la aprobación de la LOPDGD, ciertos convenios colectivos que contemplaban ya en su articulado el derecho a la desconexión digital. Este caso fue el Convenio Colectivo del Grupo Axa³¹, que, dentro del apartado referente a la organización del trabajo y las nuevas tecnologías, recogía en su artículo 14 la necesidad de fomentar este derecho propio de trabajador, al finalizar su jornada de trabajo³².

²⁸ SERRANO ARGÜESO, M.: “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 derechos del empleo*. Volumen 7, Nº2 , abril-junio de 2019. Pp 165 y ss.

²⁹ TALÉNS VISCONTI, E.E.: “el Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*. Nº 17 zk./2019., 2019. Pp. 150-161

³⁰ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. “Sindicalismo y Negociación Colectiva” 4.0. *Revista Temas Laborales* núm. 144/2018, 2018. Pp 27-41

³¹ Vid..Convenio Colectivo del Grupo Axa, suscrito con fecha 18 de julio de 2017, y publicado en el Boletín oficial del Estado núm. 244, de 10 de octubre de 2017. Disponible en : https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11622 (consultada abril de 2021)

³² Artículo 14 del Convenio Axa. Derecho a la desconexión digital:

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

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una

No obstante, el referido convenio colectivo podría ser considerado como un válido ejemplo de la problemática en torno al ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.

Ni a lo largo de su articulado, ni en el artículo 14 que es donde se recoge el derecho a la desconexión digital existe precepto jurídico alguno que lo hagan exigible, por lo que se convierte en una mera declaración de intenciones por parte de AXA. Ejemplo de ello es que no se recoge exactamente qué tipo de políticas aplicará la empresa para realizar este derecho o si quiera para protegerlo, sino que simplemente se declara la intención de fomentarlo.

Otro argumento en favor de la consideración de este derecho como una mera declaración de intenciones, es la ausencia de mecanismo para asegurar su cumplimiento, ya que en el eventual (pero más que posible) caso de ser quebrantado, no se dispone ningún régimen sancionador, consecuencias traería como castigo el incumplimiento de este derecho.

3.2. LA IMPORTANCIA DE LA POLÍTICA INTERNA DE EMPRESA Y LA SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL PARA PROMOVER UN USO RAZONABLE DE LA TECNOLOGÍA.

El nuevo Real Decreto-ley de Teletrabajo, o trabajo a distancia, destaca la importancia de la política interna en el ámbito de la desconexión digital. De hecho, recoge expresamente en su artículo 18.2 que será competencia de la empresa, previa y necesaria audiencia de los trabajadores, la que deba de adoptar una serie de medidas integradas dentro de la política interna de la empresa, para definir las líneas de actuación en cuestión, y cómo se ejercerá el derecho a la desconexión digital.

Entre estas medidas, será necesario diseñar planes de formación y de sensibilización de los trabajadores para poder así promover un uso razonable de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, así como de otras herramientas digitales, evitando síndromes o enfermedades como la fatiga informática o provocando situaciones como la del trabajador quemado³³. En un plano práctico, la realidad impuso a necesidad de adoptar estas medidas antes incluso que a publicación de la analizada ley, así lo prueban las políticas internas de grandes multinacionales, las cuales ya habían adoptado entre sus políticas ciertas actuaciones para velar por la necesaria desconexión digital de trabajador.

Por ejemplo, una gran multinacional del mundo del motor, como es del mundo del motor, Mercedes³⁴, con la finalidad de sensibilizar a sus trabajadores sobre el uso razonable de las nuevas tecnologías, diseñó y puso

realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

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

³³ IGARTUA MIRÓ, M.T.: “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, en Revista *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 432, pp. 61-87

³⁴ TALÉNS VISCONTI, E.E. ” *El derecho a la desconexión digital...*” Op Cit. p.156

en marcha un novedoso programa, denominado “*Mail on Holiday*”, al que podrían adherirse voluntariamente sus empleados. Este programa, manera automática redirigía los correos que habían sido enviados a los trabajadores que estaban de vacaciones, a otros empleados que no lo estuviesen en ese momento. Así, se velaba por el derecho al descanso del destinatario inicial, evitando una conexión durante sus vacaciones, y se dejaba espacio para la conciliación de la vida personal y familiar.

También es importante destacar que estas prácticas pueden ser reflejadas en el Convenio Colectivo, como es el caso de aerolínea Vueling³⁵. Por su parte, la referida empresa en 2017 ya había emprendido acciones internas para garantizar el derecho a la desconexión digital, como política de la empresa³⁶. No obstante, en el Convenio no figura de manera expresa este derecho, aunque sí ciertas medidas orientadas a su consecución, como la exención de la obligación del trabajador de acceder al correo electrónico de la empresa en vacaciones, en casos de enfermedad, durante los permisos o los días libres.

Finalmente, otras entidades como Volkswagen, emplean diversas tácticas para asegurar el derecho a la desconexión digital. Por ejemplo, esta empresa desconecta sus servidores informáticos en determinada franja horaria, coincidente con el fin de la jornada laboral de sus trabajadores, evitando continúen conectados digitalmente a la oficina desde sus dispositivos móviles o desde sus ordenadores personales³⁷.

3.3. LA AUSENCIA DE UN RÉGIMEN SANCIONADOR

Antes de abordar el régimen sancionador previsto para transgresión del derecho de desconexión digital, es necesario contemplar cómo se ha configurado este del derecho en nuestro ordenamiento jurídico.

La desconexión digital se ha articulado como un derecho del trabajador, pero no como una obligación imputable al empresario, o de cuyo incumplimiento puedan derivarse responsabilidades directas. Es decir, no se ha previsto un régimen sancionador propiamente dicho en estos supuestos, ya sea administrativo o en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, algunos autores como ZAMORA³⁸ apuntan a que el derecho a la desconexión digital tiene una doble faceta, por lo que podría definirse como un derecho-deber. Según esta teoría, el incumplimiento del derecho de desconexión digital supondría al mismo tiempo el incumplimiento de una obligación por parte

³⁵Vid. el Convenio Colectivo de la empresa Vueling Airlines, publicado en el boletín oficial del estado de 4 de abril de 2017, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-3729> (consultada abril de 2021)

³⁶ SERRANO ARGÜESO, M.: “*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 derechos del empleo*. Volumen 7, Nº2, abril-junio de 2019. Pp 165 y ss.

³⁷ Ibídem.

³⁸ ZAMORA, S.: “Desconexión digital ¿novedad o anécdota?”, *Diario La Ley*, 2019, N° 9363, pág. 84.

de la empresa, lo cual arrojaría ciertas consecuencias que podrían quedar subsumidas dentro del régimen sancionador.

Concretamente, estas infracciones podrían castigarse de acuerdo a Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido o de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social³⁹.

La falta de respeto por el derecho a la desconexión digital podría entenderse como una vulneración del tiempo de trabajo (o del tiempo de descanso), o entender que el quebrantamiento del derecho a la desconexión digital son un atentado a la intimidad y a la dignidad de los trabajadores.

Así, y siguiendo la Ley de infracciones y sanciones en el Orden Social, la conculcación del derecho a la desconexión digital podría clasificarse en tres grupos, en función del acto transgresor y de su gravedad:

Ley de infracciones y sanciones en el Orden Social

El quebrantamiento del derecho a la desconexión digital, al tratar de entablar comunicación con fines laborales, (telefónica, correo electrónico, sms...) podría ser considerada como una <u>falta grave</u> , si es fuera de la jornada laboral. Se estarían conculcando los límites pactados en el contrato sobre el horario y la duración de la jornada laboral	Se consideraría una <u>infracción grave</u> por vulnerar la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales, si el quebrantamiento del derecho a la desconexión digital conlleva fatiga informática, estrés o tecnostrés o el síndrome del trabajador quemado	La vulneración del derecho a la desconexión digital como un atentado contra el derecho a la intimidad del trabajador, podría considerarse como una <u>falta muy grave</u> .
--	---	---

Ilustración 2. Régimen Sancionador

Fuente: Elaboración Propia a partir de la Ley de Infracciones y sanciones en el Orden Social.

³⁹ Vid. el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido o de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Publicado en el boletín oficial del Estado núm. 189, de 8 de agosto de 2000. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060> (consultada abril de 2021)

4. LA SALUD LABORAL

La nueva organización del trabajo, producida por la creciente digitalización, unida a la inevitable globalización, (así como un nuevo escenario fruto de la COVID-19), hacen necesario efectuar ciertas reformas que garanticen los derechos de los trabajadores, fomentando su desconexión digital y la conciliación familiar y laboral de todos los trabajadores.

Hace cierto tiempo la Comisión Europea ya puso el foco en la digitalización y en el vertiginoso desarrollo de las nuevas tecnologías, como impulsores de una nueva regulación en el paradigma laboral. En su interpretación sobre la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo⁴⁰, abogó por la actualización de la regulación de la organización del trabajo.

La Comisión, argumentaba que, si bien las nuevas tecnologías permitían que los trabajadores organizasen su tiempo de manera más flexible, también hacían que se incrementasen los riesgos propios de facilitar la permanente conexión por parte del trabajador. Ello, sin lugar a dudas, influía de manera negativa en su salud⁴¹.

En definitiva, la Comisión puso de relieve la importancia de legislar en atención a las nuevas condiciones de trabajo, para que se velase por los derechos de los trabajadores en este nuevo escenario.

En este contexto, la Unión Europea publicó la Estrategia Europea de la Salud y Seguridad en el Trabajo 2014/2020⁴², que incluía dentro de sus directrices la necesidad de velar por los derechos de los trabajadores en el ámbito de la digitalización, a la luz de la permanente y omnipresente conexión fruto de las nuevas tecnologías.

4.1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Si bien es cierto que el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y la digitalización de todo el tejido productivo, ha traído importantes beneficios en el ámbito laboral y muy

⁴⁰ Vid. la Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea, el 24 de mayo de 2017, disponible en: <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=comunicaci%C3%B3n+interpretativa+sobre+la+directiva+2003/88+del+Parlamento+Europeo+y+del+Consejo,+relativa+a+determinados+aspectos+de+la+ordenaci%C3%B3n+del+tiempo+de+trabajo.&ie=UTF-8&oe=UTF-8> (consultada abril de 2021)

⁴¹ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E.: "La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales". *Revista Temas laborales* Nº 146/2019. pp. 121-158.

⁴² Vid. el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo, 2014-2020. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=es> (consultada abril de 2021)

especialmente para el trabajador, también es cierto que es necesario velar por un uso adecuado de estas nuevas tecnologías, ya que de lo contrario podrían materializarse ciertos factores de riesgo sicosocial.

En aras de disminuir al máximo el posible impacto negativo que podría tener en la salud del trabajador un dispositivo digital utilizado de una forma inidónea, es necesario legislar para garantizar el derecho a la desconexión digital.

De hecho, estas situaciones de riesgo psicosocial se han convertido en situaciones frecuentes debido al modelo productivo en el que se basa nuestro país. La transformación de este modelo en las últimas décadas, el cual partía de una economía principalmente agraria e industrial, a un modelo en el que la prestación de servicios y el turismo se han erigido como protagonistas, requiere abordar ciertas reformas para evitar estos riesgos. No obstante, el riesgo psicosocial puede ocasionarse por múltiples causas, como los medios que se utilizan en la producción, o incluso ser promovido por otros factores relacionales que no pueden ser objeto de un control total por parte del empresario.

Retomando el objeto del presente trabajo, el derecho a la desconexión digital, a lo largo del presente capítulo se tratará de analizar el riesgo psicosocial que está asociado a la realización de la prestación laboral de una forma digitalizada, esto es, través de las nuevas tecnologías; presentándose como el principal factor desencadenante de este riesgo la extensión de la jornada laboral más allá del horario estipulado , lo cual podría invadir de ciertas esferas personales de la vida del trabajador e incluso incidir de manera negativa en la conciliación de la vida personal y familiar .

Como se advertía, propia transformación del modelo productivo ha dado lugar al nacimiento de nuevas situaciones de riesgo psicosocial a las que es necesario prestar la debida atención, como el estrés o el tecnoestrés.

El tecnoestrés es una nueva forma en la que se presenta el estrés. Se trata de una afección fruto de una vida sedentaria, con escasa actividad física por parte del trabajador, lo que, unido a una distribución de tareas en algunos casos excesivamente ambiciosa, y a la incertidumbre sobre su realización por parte del empleador, producen en el trabajador estados de angustia, ansiedad, agitación, pánico o depresión⁴³. En algunos casos, la asignación de tareas, pese a ser ambiciosa, también puede ser irregular en el tiempo e intermitente. Ello aumenta la situación de precariedad del trabajador y disminuye su motivación.

Actualmente han aumentado los trastornos de salud relacionados con esta situación, destacando los cuadros de ansiedad y de la depresión. Aunque es destacable que también han aparecido nuevas patologías como la adicción a estas plataformas y dispositivos técnicos, lo que también impide el descanso necesario del trabajador, incidiendo negativamente en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Entre las soluciones existentes a estos problemas, se puede traer a colación el Capítulo III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales⁴⁴. Tal capítulo versa sobre los derechos y las obligaciones de los trabajadores, donde se inserta el artículo 14, que trata sobre el derecho a la protección

⁴³ TASCÓN LÓPEZ, R. "El derecho a la desconexión del trabajador". *Trabajo y Derecho* 41/2018 (mayo), N^a 41, 1 de may. de 2018, Editorial Wolters Kluwer. pp 1-28

⁴⁴ Vid. la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Publicada en el BOE núm. 269, el 10 de noviembre de 1995. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292> (consultada abril de 2021)

frente a los riesgos laborales. En el mismo se indica el deber que tiene el empresario de evitar en la medida de lo posible, la causación de daños al trabajador por la prestación del servicio:

“(...) empleador adopte las medidas necesarias para evitar resultados lesivos en el trabajador derivados de la prestación de servicios”. (Art. 14 Prevención de Riesgos Laborales)

5. EL TELETRABAJO. REAL DECRETO LEY 28/2020 DE 22 DE SEPTIEMBRE

La actual pandemia de COVID-19 que sufrimos mundialmente, no sólo ha afectado de forma muy negativa al ámbito sanitario y económico a todos los países del mundo, sino que también ha producido profundos cambios en el mercado laboral. Las reformas han sido necesarias, para evitar una destrucción masiva de empleo, garantizar los derechos de los trabajadores, y legislar una nueva realidad: el teletrabajo.

La necesidad de decretar reiterados confinamientos domiciliarios, o las restricciones de la movilidad como los cierres perimetrales, tiene la finalidad última y principal de frenar el índice de contagios y la consecuente propagación de la enfermedad. Fruto de las mismas, el teletrabajo allí donde ha sido posible, y la prestación laboral lo permitía, se ha convertido en un importante instrumento para trabajar, y poder continuar con la actividad económica.

Como antecedentes legislativos a la figura del teletrabajo, es preciso traer a colación el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, firmado en el 2002⁴⁵. Para su conclusión fue necesaria la participación de distintos agentes sociales, representantes de los trabajadores y del tejido productivo, de la patronal y otros interlocutores sociales europeos. El Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, fue debidamente revisado y ratificado años después, en 2009.

Por su parte, también fue muy relevante la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores los cuidadores, por la que se derogaba la directiva 2010/18/UE del Consejo⁴⁶.

⁴⁵ Vid. el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, Disponible en : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131> (consultada abril de 2021)

⁴⁶Vid. la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores los cuidadores, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea, el 12 de julio de 2019. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32019L1158&from=ES> (consultada abril de 2021)

En el ámbito patrio, hasta hace escasos meses, la legislación que existía sobre del teletrabajo era dispersa. No se disponía de una regulación sistemática, o de un cuerpo normativo propio. A todas luces, la normativa sobre teletrabajo era notoriamente insuficiente, pero hasta la COVID-19, el teletrabajo también era un fenómeno aislado⁴⁷. Los trabajadores que lo practicaban quedaban sujetos al artículo 13⁴⁸ del Estatuto de los Trabajadores⁴⁹, donde se incluían una serie de premisas sobre el trabajo a distancia, el cual apenas marcaba unas líneas directrices.

Por todo ello, y con la abrupta llegada del COVID-19, se hizo necesaria una nueva regulación de esta forma de realización de la prestación laboral, la cual se materializó mediante el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia⁵⁰.

⁴⁷ QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El teletrabajo: de la dispersión normativa presenta la necesaria regulación normativa europea y estatal futura”. *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo y queremos*. 28 de Marzo de 2017. Iniciativa del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (1919-2019). pp. 80 y ss.

⁴⁸ Redacción del Artículo 13. Trabajo a distancia antes de la reforma:

“1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.”

⁴⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en el BOE número 255, el 24 de octubre de 2015. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (consultado en mayo de 2021)

⁵⁰ Vid. el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, publicado en el boletín oficial del estado número 253, el 23 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043> (consultada abril de 2021)

5.1. DISTINCIÓN DE CONCEPTOS: TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO, TRABAJO PRESENCIAL.

En primer lugar, la labor más importante a la hora de analizar el teletrabajo es distinguirlo de otro concepto afín, como es el trabajo a distancia. Según el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, trabajo a distancia es:

"forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular." (art. 2 del RDL 28/2020 de 22 de septiembre)

Es decir, el trabajo a distancia es aquella prestación laboral que se desarrolla fuera del establecimiento o del centro habitual de trabajo.

Por su parte, el teletrabajo, como uno de los pilares fundamentales del presente trabajo, y modalidad que ha permitido continuar con la actividad económica de muchos sectores del país, es una modalidad de trabajo a distancia, que según el ya mencionado acuerdo Marco europeo sobre el teletrabajo, se desarrolla en el seno de una relación laboral, acotada por un contrato de trabajo, y cuya peculiaridad reside en que la prestación laboral se realiza a través de las nuevas tecnologías y de las plataformas digitales.

Así queda reflejado en el art. 2 del RDL 28/2020 de 22 de septiembre:

"teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación".
(art. 2 del RDL 28/2020 de 22 de septiembre)

Entre los beneficios inherentes a la modalidad de trabajo a distancia, cabe destacar la flexibilidad como elemento intrínseco al mismo, así como la posibilidad de autoorganización. Todo ello redunda en favor de una mejoría en la gestión de los tiempos de trabajo y de descanso, con lo que se promueve la conciliación de la vida familiar.

Por otra parte, el trabajo a distancia también reduce los costes ligados al desplazamiento al centro de trabajo, o los gastos propios de la oficina. En suma, ello minimiza el impacto ambiental ya que reduce la contaminación y las emisiones de carbono. En último lugar también podrían predicarse beneficios para la empresa misma, ya que disminuye los índices de absentismo.

No obstante, el trabajo a distancia también presenta desventajas, entre las que destaca el objeto del presente trabajo: la desconexión digital. El trabajo a distancia, y el teletrabajo especialmente, ocasiona una dilatación de la jornada laboral, promoviendo el horario continuo. Ello da lugar a ciertos fenómenos como la fatiga informática.

Además, al no asistir al centro de trabajo a desarrollar su prestación laboral, el trabajador desde casa asumirá una gran parte de los costes que hasta ahora asumía el empresario, como el material de trabajo, agua, luz, gas, mobiliario, ... pese a estar directamente vinculados a la actividad productiva.

5.2. CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.

El acuerdo de trabajo a distancia es un pacto o convenio que se celebra entre la empresa y el trabajador. El mismo tiene naturaleza voluntaria, no obstante, una vez que tiene lugar, el mismo deberá de albergar ciertos requisitos mínimos recogidos en el artículo 7 del nuevo Real Decreto-Ley de Teletrabajo, 28/2020.

Entre tales requisitos se encuentran:

1. Es preciso incluir un **inventario** relativos a los medios de producción empleados o medios necesarios para la realización de la prestación laboral a la que venga obligado el trabajador en virtud de su contrato.
2. Asimismo, se incluirá un listado con los **gastos**, como costes en los que va a incurrir el empleado para la realización de su trabajo. Así se conocerá la cuantía exacta, y el empresario deberá abonarlos.
3. Es imprescindible fijar el **horario de trabajo**. Aquí hay una gran flexibilidad, que propicia la conciliación familiar. Sólo durante el mismo el trabajador empleado deberá estar disponible. No obstante, y en referencia a la desconexión digital, este horario tiende a dilatarse.
4. Deberá constar la **duración de este acuerdo**. ¿Cuánto tiempo estará el trabajador teletrabajando o trabajando a distancia? El acuerdo es susceptible de prórroga.
5. Se podrá incluir la posibilidad de instalar **métodos de control de la actividad del empleado**. Siempre respetando su derecho a la intimidad.
6. Si tan sólo se desarrolla una parte de la jornada laboral a través del teletrabajo o trabajo a distancia, habrá que indicar que **porcentaje representa cada modalidad**.
7. Determinar qué **centro de trabajo de la empresa es al que queda adscrito el empleado**, y dónde podrá reincorporarse al expiration del pacto.
8. Medidas orientadas a garantizar **la seguridad** y la confidencialidad de la información transmitida por medios telemáticos.

La firma de este acuerdo será otro requisito necesario para su validez. En suma, el pacto deberá de recogerse por escrito, y la ausencia de este requisito será una infracción grave, si habiendo reclamado el trabajador esta formalidad, el empresario no la cumpliese, tal y como se estipula en el artículo 7.1 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

No obstante, es importante recalcar que este pacto es reversible, pudiendo el trabajador que presta sus servicios a distancia volver a la modalidad de trabajo presencial o viceversa. El procedimiento para efectuar tal reconversión se regulará mediante la negociación colectiva. En caso de no llegar a regular este proceso

mediante la negociación colectiva, el pacto en el que se recoja el teletrabajo o el trabajo a distancia podrá incorporar los procedimientos para retomar la realización de la prestación laboral en el centro de trabajo.

Un elemento a tener en cuenta es que en ningún caso este pacto o acuerdo podrá modificar de manera sustancial las condiciones de trabajo que tenía el empleado, tal y como se expresa en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores. Además, y como consecuencia directa de lo expuesto, si el trabajador se negase a desarrollar su prestación laboral bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, es decir, fuera del centro de trabajo, ello no puede ser una causa de despido.

5.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA

Antes de abordar los derechos individuales de los trabajadores a distancia o de los teletrabajadores, es importante destacar que a todos los trabajadores les asisten los mismos derechos colectivos, con independencia de la modalidad bajo la que desarrollemos la prestación laboral (art. 4.1 ET)⁵¹.

Los derechos individuales más destacables de los trabajadores que efectúan su prestación laboral a distancia o través del teletrabajo son los que se examinan a continuación.

Primero, tienen derecho a la formación. Este derecho supone para el empresario el correlativo deber de favorecer acciones formativas, programas de desarrollo, u otras medidas en favor de las personas que trabajan a distancia, velando por su participación efectiva en igualdad de condiciones a aquellos empleados que realizan su trabajo de forma presencial. Directamente relacionado con la formación profesional, está el derecho a la promoción. La promoción profesional y régimen de ascensos, no deberá de dar lugar a discriminación o desigualdad alguna, entre los trabajadores que prestan sus servicios de manera presencial y aquellos que han accedido al teletrabajo.

Segundo, una de las grandes desventajas del teletrabajo, son los costes económicos que se pueden ocasionar al trabajador, ya que el mismo deberá de sufragar de facto ciertos gastos que hasta entonces recaían sobre el centro de trabajo o la oficina. No obstante, el legislador se opone de manera manifiesta a ello, así se deduce de la nueva legislación. Se ha declarado que estos trabajadores tienen derecho a que se les abonen estos costes (piénsese en la luz, el agua, el material de oficina...), o incluso la compensación de los gastos que hayan efectuado en relación a la compra de equipos, herramientas de trabajo u otros medios que estén vinculados a la producción.

⁵¹ Artículo 4. Derechos laborales.

“1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa”.

Tercero, y haciendo alusión al objeto del presente trabajo, la desconexión digital y las medidas necesarias para garantizar este derecho, el RDL 28/2020 aboga por implementar aquellas medidas necesarias para mantener un horario flexible, sin perjuicio de la posibilidad de instalar un registro horario. Por ello, el meritado acuerdo, no sólo deberá de recoger el horario pactado, lo cual será el punto de referencia, sino que además deberá de garantizarse que el trabajador disfruta de su derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

También deberá preservarse su derecho a la intimidad personal y familiar. El derecho a la intimidad se materializa en la protección de protección de ciertos datos personales, lo cual también es otro de los derechos reconocidos a los trabajadores a distancia.

Cuarto y último, en lo atinente a la adopción de medidas para la prevención de riesgos laborales, también será necesario evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva. Tales gestiones deberán adaptarse a la especial modalidad en la que se realiza en trabajo, es decir, se referirán al lugar donde el empleado realiza la prestación laboral a distancia.

6. ARTÍCULO 20 BIS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La nueva LOPDGD hizo necesaria realizar varias reformas en nuestro ordenamiento jurídico. Una de ellas fue la modificación del Estatuto de los Trabajadores, para introducir un nuevo artículo: el art. 20 bis.

Este nuevo precepto normativo llega a través de la Disposición final decimotercera de la LOPDGD⁵². Su finalidad es amparar el derecho a la intimidad de los trabajadores frente a los abusos que se pueden ocasionar por la digitalización de la esfera laboral.

Así, el artículo 20 bis consagra tres garantías fundamentales:

- La primera y más extensiva, vela por salvaguardar el propio derecho a la intimidad del trabajador en todo el ámbito laboral.
- La segunda, incluye la necesidad de proteger la intimidad del trabajador incluso en el uso y manejo de ciertos dispositivos que el empleador haya facilitado al trabajador para el

⁵² Disposición Final 13º de la LOPDGD: *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se añade un nuevo artículo 20 bis al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con el siguiente contenido:*

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

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

desarrollo de la prestación laboral. En este caso quedan incluidos dentro del ámbito de protección los sistemas de videovigilancia o de geolocalización.

- En tercer lugar, el ET se remite expresamente a la LOPDPGDD, ya que comina al empresario a cumplir con la misma, respetando el derecho a la intimidad personal y familiar del trabajador⁵³.

Este último punto, de gran importancia en relación al derecho de desconexión digital, se remita al Título X de la LOPDPGDD, donde se consagran las garantías de los derechos digitales. Especialmente, los artículos 87 a 91, incluyen una serie de vías para proteger el derecho a la intimidad frente al uso de aparatos electrónicos y digitales en el ámbito laboral, lo que a su vez vela por el derecho a la desconexión digital.

Centrándonos en el uso de dispositivos digitales que hayan sido entregados por el empresario al empleado para la realización del trabajo, estos materiales no podrán ser destinados por el trabajador para usos diversos, o en beneficio propio, si no ha sido autorizado para ello. De ser así, el trabajador habría transgredido el principio de la buena fe contractual que debe de gobernar la relación que le une al empresario, lo que a su vez podría justificar su despido disciplinario⁵⁴.

Pero cuidado, porque depende de cómo se compruebe por parte del empresario, el fin o el destino del referido aparato electrónico, la propia comprobación o el control por parte del empresario de que ese dispositivo digital está siendo utilizado para fines distintos de los indicados, podría ser por sí misma una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.

De lo expuesto pueden obtenerse dos ideas: por un lado, también las comunicaciones por vía telemática, o las actuaciones del trabajador mediante estos dispositivos también están amparadas por lo dispuesto en el artículo 18 CE (derecho a la intimidad y secreto de las comunicaciones), sin perjuicio de que tales derechos puedan ser modulados en virtud de las facultades de dirección y control empresarial atribuidos al empleador. No obstante, tal graduación deberá de atender exclusivamente al desarrollo óptimo de la actividad productiva de la empresa en cuestión⁵⁵.

Por otro lado, la segunda gran conclusión es que el convenio colectivo de la empresa será un importante instrumento para regular la utilización de estos medios informáticos y digitales. En el mismo podrá constar prohibición expresa de hacer un uso indebido, no autorizado de ellos, así como las consecuencias que de esta transgresión podrían derivarse.

Sobre este supuesto existe jurisprudencia consolidada del Tribunal Constitucional. El mismo, en la Sentencia de 7 de octubre de 2013⁵⁶, indicó que el convenio colectivo no sólo es vinculante para las partes, tanto para

⁵³ QUILEZ MORENO.J.M.: “La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores”. *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.217/2019. 2019. Pp 44-47

⁵⁴ ORTEGA LOZANO, P.G.: “La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 213. 2018. Pág. 25.

⁵⁵ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., GARCÍA RUBIO, M.A: “El control empresarial sobre las comunicaciones electrónicas del trabajador: criterios convergentes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 196/2017. pág. 39.

⁵⁶ Vid. la Sentencia del Tribunal Constitucional de 7 de octubre de 2013, publicada en el BOE de 7 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion>Show/23616> (consultada abril de 2021)

el empleado como para al empleador, sino que permitiría a este último controlar que a los dispositivos referidos realmente se les da un uso profesional y no personal. Este control siempre tratará de desarrollarse con respeto a sus derechos fundamentales.

Lo expuesto coincide sustancialmente con la jurisprudencia a nivel europeo. Por ejemplo, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en su Sentencia de 12 de enero de 2016⁵⁷, del conocido como *caso Barbulescu*, indicaba los condicionantes para que el control efectuado por el empresario fuese legítimo y legal. Esta sentencia apelaba a la necesidad de que se informase previamente sobre la política de la empresa al trabajador, en lo atiente al uso de dispositivos electrónicos prestados por la empresa, o sobre cómo se llevaría a cabo esa vigilancia y control.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos apuntaba a que esta información debería de ser proporcionada al trabajador antes de comenzar ese control o vigilancia del dispositivo entregado, puesto que de lo contrario se estaría conculcando su derecho a la intimidad⁵⁸.

En el eventual caso de que el empresario autorizase al trabajador, para dar un uso privado a cualesquiera de estos dispositivos electrónicos, se debería de especificarse qué tipo de usos quedan incluidos en esta autorización, y de la forma más clara posible.

La importancia de prestar esta información previa al trabajador ha sido fuente de ciertas polémicas que han terminado por ser judicializadas, especialmente cuando se trata del uso de sistemas de vigilancia mediante cámaras de video, en el lugar del trabajo⁵⁹. En estos casos, el órgano judicial indicaba que era fundamental que se hubiese notificado al empleado tanto el destino de las imágenes grabadas, antes de que el empleado fuese grabado por las referidas cámaras. De lo contrario, se estaría lesionando su derecho a la intimidad.

Para concluir, añadir que el artículo 20 bis también versa sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, de conformidad a lo estipulado en el ya analizado art. 88 de la LOPDGD, al que nos remitimos a fin de no repetir lo expuesto.

⁵⁷ Vid. la Sentencia de 12 de enero de 2016 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, asunto 614906/08, *Barbulescu*. Disponible en <https://www.idhc.org/img/bulletins/files/CASE%20OF%20RODRIGUEZ%20RAVELO%20v.%20SPAIN%281%29.pdf> (consultada abril de 2021)

⁵⁸ MORENO VIDA, M.N.:” Las facultades de Control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador.” *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Número 150.2019. pp 162 y ss.

⁵⁹ Véanse las siguientes sentencias:

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 22 de enero de 2016. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-38-2016-tsj-asturias-sala-social-sec-1-rec-2623-2015-22-01-2016-47669960> (consultada abril de 2021)
- Sentencia el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 5 de julio de 2017. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-1268-2017-tsj-andalucia-sala-social-sec-1-rec-882-2017-05-07-2017-47930039> (consultada abril de 2021)

7. LA PROTECCIÓN DE OTROS DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL: EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR Y EL DERECHO A LA PRIVACIDAD.

A lo largo de la presente se examinarán ciertas resoluciones judiciales en las que concurren varios intereses jurídicos como el derecho a la dignidad, el derecho a la intimidad del trabajador y el derecho a la privacidad. Se trata de situaciones relacionadas con el derecho a la desconexión digital y el preceptivo consentimiento del trabajador y su conocimiento frente a la utilización de determinados sistemas de videovigilancia.

La primera resolución a analizar es la Sentencia de la Sala de lo Social, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 23 de mayo de 2013⁶⁰. Esta trata de poner fin a una contienda jurídica entre una empresa y su Departamento de Empresa y Ocupación General de Servicios Territoriales.

Esta controversia gira en torno a los sistemas vigilancia y control que habían sido instalados por parte de la empresa para vigilar a sus trabajadores. También se les había instalado a estos últimos en sus teléfonos móviles un dispositivo, según la empresa, para determinar si habían sufrido un accidente. Se trataba de un acelerómetro, lo cual permitía convertir ausencia de movimiento durante cierto tiempo, en señales acústicas, denotando de esta manera que el trabajador estaba parado, lo que según la empresa podía significar que había sufrido un accidente. En suma, el acelerómetro en estos casos emitiría una señal de emergencia al centro de control permanente de la empresa indicando que dispositivo se había activado y dónde se encontraba, debido a la instalación de un GPS en el mismo.

Una vez probada la utilidad de este dispositivo y su estricta finalidad, cómo era la protección y la seguridad del trabajador, el órgano judicial apeló a la obligatoriedad del mismo para los empleados. Y es que el acelerómetro no podía facilitar otra información a la empresa que no fuese la ausencia de movimiento, con lo que no se vulneraba la intimidad del trabajador.

No obstante, el Tribunal Superior de Justicia sí que puntualizó que su uso no podía extenderse más allá de su horario de trabajo, lo que no se cumplía en la práctica, ya que los trabajadores tenían que cargar el dispositivo en sus casas, y además éste solo se desconectaba a través de una aplicación a la que no tenían acceso.

En consecuencia, esta situación *in vigilando* de los empleados continúa en su domicilio, lo que podía generar efectos negativos sobre la salud del trabajador como “riesgo psicosocial de estrés”. Además, en esta situación sí que se vulneraba la intimidad personal y familiar del trabajador, ya que al portar este instrumento y cargarlo en sus hogares se estaba produciendo una intromisión en su vida privada⁶¹.

En definitiva, se puede constatar cómo mediante el adecuado respeto y cumplimiento al derecho a la desconexión digital, se resolvería esta cuestión. De esta manera se evitaría que los trabajadores tuvieran

⁶⁰ Vid. la Sentencia de la Sala de lo Social, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 23 de mayo de 2013, (recurso 6212/2012), disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c926d24e371df659/20130627> (consultada abril de 2021)

⁶¹ PURCALLA BONILLA, M.A “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”. *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.218/2019 pág. 27.

que llevarse el acelerómetro a casa protegiéndoles de estas potenciales situaciones de estrés y de la preocupación por la correcta carga y funcionamiento del dispositivo incluso fuera de su jornada laboral.

Otra relevante sentencia en el ámbito del derecho a la desconexión digital, es la Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997, procedimiento número 120/1997⁶².

En este supuesto, la Audiencia Nacional enjuicia un caso en el que la empresa había dado la orden a los empleados de atender al teléfono móvil de la empresa, incluso después de que hubiese finalizado su jornada laboral. El órgano judicial indica que esa instrucción de la empresa es nula de pleno derecho, ya que la empresa se está excediendo en sus facultades.

Además, se estaba vulnerando el derecho a la intimidad personal y familiar de los trabajadores, haciéndoles cumplir con ciertos deberes incluso fuera de su trabajo. Esta sentencia fue pionera en el ámbito del derecho de la desconexión digital, ya que lo que se estaba protegiendo era en realidad, era este derecho desconexión y la posibilidad del trabajador de desconectar, de no atender llamadas telefónicas fuera de horario, ni contestar mensajes o correos electrónicos.

⁶² PURCALLA BONILLA, M.A. "Control tecnológico de la prestación". *Op Cit.* pp 28 y ss.

8. CONCLUSIONES

La actual situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia global de COVID-19 ha provocado un cambio de visión en la organización y realización del trabajo.

Con este cambio, basado en el teletrabajo, las empresas han llegado muy preparadas con un alto grado de digitalización del que seguramente permanecerá una vez superada la pandemia.

Como ya hemos visto, con el resurgir del teletrabajo y la aprobación de la nueva Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales y el Real Decreto-Ley del Teletrabajo, se ha puesto el foco de manera especial en el derecho a la desconexión digital en el ámbito de las relaciones laborales para garantizar que, fuera del tiempo de trabajo, los trabajadores gozen de su tiempo de descanso, permisos o vacaciones, garantizando a su vez el derecho a la intimidad personal y familiar (art. 88.3 de la LOPDGDD prevé expresamente que “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”.)

El hecho de que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios, en un primer momento con el obligado confinamiento impuesto por la declaración del Estado de Alarma, ha hecho desaparecer en muchos casos la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso por lo que se ha hecho imprescindible la regulación empresarial de la desconexión digital en el ámbito laboral.

Dada la necesidad que se ha producido ante el avance imparable de las nuevas tecnologías y en el cambio del paradigma laboral actual debido a la pandemia del COVID-19, el legislador ha tenido que actuar ágilmente ante las necesidades que han manado.

Tras este análisis, cabe destacar la importancia esencial y desde el principio, que se le otorga a la negociación colectiva a la hora de regular este derecho, que, finalmente, ya integrado en el amparo jurídico de los derechos fundamentales, se ha desarrollado en los últimos años; frente a la integración de políticas internas por parte de la empresa.

Pero ante esta acción colectiva, cabe recalcar que no es suficiente con una declaración de intenciones por parte de las empresas y los trabajadores, sino que debe haber un cumplimiento efectivo. Ya sea a través de sanciones y control, o de compromisos de las empresas a través de la responsabilidad social de la propia empresa, relacionándolos con los objetivos de desarrollo sostenible, por un trabajo decente y crecimiento económico, y por la salud laboral.

Estos objetivos de desarrollo sostenible⁶³, se encuentran muy a la orden del día, puesto que muchas empresas se las están imponiendo tanto a sí mismas como a otras empresas, debido que, a la hora de asumir una relación mercantil, se les exigen de forma obligatoria.

⁶³Iniciativa impulsada por Naciones Unidas para dar continuidad a la agenda de desarrollo <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Es relevante también, entender la importancia fundamental de esta regulación referente a la salud de los trabajadores, si bien se ha producido este último año un aumento de las enfermedades tales como la depresión y el estrés provocados por esta nueva modalidad de trabajo, problemas como el aislamiento social profesional, astenia, fatiga física y emocional, ansiedad, trastornos psicosociales y musculoesqueléticos, asociados a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo a distancia y, además, añadir, la dependencia que se está occasionando de las tecnologías, como un nuevo factor a tener en cuenta a la hora de legislar.

No cabe duda que aún queda mucho por legislar en este ámbito, puesto que sigue evolucionando a gran celeridad, y surgirán nuevas problemáticas que todavía no han brotado.

Nuestra visión personal, es que efectivamente, es sabido que es muy difícil ir a la vez que la evolución de las circunstancias, pero jurídicamente se está avanzando a un ritmo que va más pausado que el del progreso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral en tanto en cuanto a todas las consecuencias y problemáticas que se generan.

No obstante, en este último año se ha conseguido avanzar más rápido, debido a la situación, por ello, creemos que sería recomendable o adecuado que las empresas, o la propia ley, se anticipasen ante las vicisitudes que se puedan producir en este campo que se encuentra tan en la actualidad.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, R., CRISTÓBAL RONCERO, R.: "Las nuevas tecnologías y tiempo de trabajo. El derecho a la desconexión tecnológica". *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo y queremos*. 28 de marzo de 2017. Iniciativa del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (1919-2019), 2017, pp 332 y ss.
- ALEMÁN PÁEZ, F.: "El Derecho a la Desconexión Digital." *Revista Wolters Kluwers. Trabajo y Derecho* 30/2017 (junio), Nº30, 1 de junio de 2017, pp 1-29.
- CAPEÁNS AMENEDO, C. *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*. España: Colex. 2020. Pág. 23.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: "La aplicación del Derecho a la Desconexión en Francia" *Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral*, N.º 212, mayo-2017. pp.192 y ss. Disponible en: http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/212/192.pdf (consultada abril de 2021)
- CIALTI, P-H.: "El derecho a la desconexión en Francia, ¿más de lo que parece?" *Revista Temas laborales*, Nº 137/2017, 2017, Pp. 163-181.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER URINA, J.R.: "El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo)". *Revista de Información Laboral* num.10/2016 Editorial Aranzadi. pp 1-6.
- IGARTUA MIRÓ, M.T.: "El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales", en *Revista Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 432, pp. 61-87
- MORENO VIDA, M.N.: "Las facultades de Control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador." *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Número 150.2019. pp 162 y ss.
- ORTEGA LOZANO, P.G.: "La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral" *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 213. 2018. Pág. 25.
- PALACIOS, C. "EL Gobierno estudia regular el derecho a la desconexión digital". *Noticias Jurídicas Lefebvre, ElDerecho.com*, Publicado el 28 de marzo de 2017. Disponible en: <https://elderecho.com/el-gobierno-estudia-regular-el-derecho-a-la-desconexion-digital> (consultada abril de 2021)
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., GARCÍA RUBIO, M.A: "El control empresarial sobre las comunicaciones electrónicas del trabajador: criterios convergentes de la jurisprudencia del Tribunal

Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 196/2017. pág. 39.

- PURCALLA BONILLA, M.A “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”. *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.218/2019 pág. 27.
- QUILEZ MORENO.J.M.: “La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores”. *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.217/2019. 2019. Pp 44-47
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El teletrabajo: de la dispersión normativa presenta la necesaria regulación normativa europea y estatal futura”. *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo y queremos*. 28 de marzo de 2017. Iniciativa del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (1919-2019). pp. 80 y ss.
- RIFKIN, J. (2011) *La Tercera Revolución Industrial*. España: Paidós. Pág. 15.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. “Sindicalismo y Negociación Colectiva” 4.0. *Revista Temas Laborales* núm. 144/2018, 2018. Pp 27-41
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E.: “La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales”. *Revista Temas laborales* Nº 146/2019. pp. 121-158.
- SCHAWAB, K.: *La Cuarta Revolución industrial*. España: Debate. 2016. Pág. 20.
- SERRANO ARGÜESO, M.: “*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 derechos del empleo*. Volumen 7, Nº2, abril-junio de 2019. Pp 165 y ss.
- SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral: comentario de urgencia a la ley orgánica tres/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales”. *IUSLabor* 3/2018, ISSN 1699-2938. 2018. Pp 216-229.
- TALÉNS VISCONTI, E.E.: “el Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*. N.º 17 zk. /2019., 2019. Pp. 150-161
- TASCÓN LÓPEZ, R. “El derecho a la desconexión del trabajador”. *Trabajo y Derecho* 41/2018 (mayo), Nº 41, 1 de may. de 2018, Editorial Wolters Kluwer. pp 1-28
- YEBRA SERRANO, I.: “El derecho a la desconexión digital de los trabajadores”. *Tribuna INEAF business school*, publicado el 26 de agosto de 2019. Disponible en <https://www.ineaf.es/tribuna/derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores/> (consultada abril de 2021)
- ZAMORA, S.: “Desconexión digital ¿novedad o anécdota?”, *Diario La Ley*, 2019, Nº 9363, pág. 84.

LEGISLACIÓN

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Publicada en el BOE núm. 269, el 10 de noviembre de 1995. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292> (consultada abril de 2021)
- Loi 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, publicada en el Journal Officiel (JORN) nº 0184, de 9 de agosto de 2016. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213/> (consultada abril de 2021)
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos, Y por el que se deroga la directiva 95/46/C e (reglamento general de protección de datos). Publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea L 119/1 de 4 de abril de 2016. Disponible en <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf> (consultada abril de 2021)
- Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, publicada en el Boletín Oficial del Estado número 294, el 6 de diciembre de 2018. Disponible en : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673> (consultada abril de 2021)
- Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido o de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Publicado en el boletín oficial del Estado núm. 189, de 8 de agosto de 2000. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060> (consultada abril de 2021)
- Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, publicado en el boletín oficial del estado número 253, el 23 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043> (consultada abril de 2021)
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores los cuidadores, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea, el 12 de julio de 2019. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32019L1158&from=ES> (consultada abril de 2021)

OTROS DOCUMENTOS LEGALES

- Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea, el 24 de mayo de 2017, disponible en: <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=comunicaci%C3%B3n+interpretativa+sobre+la+directiva+2003/88+del+Parlamento+Europeo+y+del+Consejo,+relativa+a+determinados+aspectos+de+la+ordenaci%C3%B3n+del+tiempo+de+trabajo.&ie=UTF-8&oe=UTF-8> (consultada abril de 2021)
- Convenio Colectivo de la empresa Vueling Airlines, publicado en el boletín oficial del estado de 4 de abril de 2017, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-3729> (consultada abril de 2021)
- Declaración por Escrito del Parlamento Europeo de 12 de febrero de 2007, por la que se declara la Tercera Revolución Industrial en Europa. Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea, 0016/2007. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=/EP//NONSGML+WDECL+P6-DCL-2007-0016+0+DOC+PDF+V0//ES&language=ES> (consultada abril de 2021)
- Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo, 2014-2020. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=es> (consultada abril de 2021)
- Proposición no de Ley de Unidos Podemos- En Comú Podem- En Marea, sobre el derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo. Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de marzo de 2017. Páginas 52-54, disponible en: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-127.PDF (consultada abril de 2021)
- Proposición no de Ley del Partido Socialista, sobre la reforma de la ley de trabajo para la protección de los derechos a la intimidad personal y a la privacidad. Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 27 de marzo de 2017. Disponible en: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-519.PDF (consultada abril de 2021)
- Convenio Colectivo del Grupo Axa, suscrito con fecha 18 de julio de 2017, y publicado en el Boletín oficial del Estado núm. 244, de 10 de octubre de 2017. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11622 (consultada abril de 2021)
- Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131> (consultada abril de 2021)

JURISPRUDENCIA

- Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997, procedimiento 120/1997. (consultada abril de 2021)
- Sentencia de la Sala de lo Social, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 23 de mayo de 2013, (recurso 6212/2012), disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c926d24e371df659/20130627> (consultada abril de 2021)
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 7 de octubre de 2013, publicada en el BOE de 7 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion>Show/23616> (consultada abril de 2021)
- Sentencia de 12 de enero de 2016 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, asunto 614906/08, Barbulescu. Disponible en <https://www.idhc.org/img/bulletins/files/CASE%20OF%20RODRIGUEZ%20RAVELO%20v.%20SPAIN%281%29.pdf> (consultada abril de 2021)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 22 de enero de 2016. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-38-2016-tsj-asturias-sala-social-sec-1-rec-2623-2015-22-01-2016-47669960> (consultada abril de 2021)
- Sentencia el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 5 de julio de 2017. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-1268-2017-tsi-andalucia-sala-social-sec-1-rec-882-2017-05-07-2017-47930039> (consultada abril de 2021)