



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El derecho a la desconexión digital

The right to disconnect

Autora

Leticia Bernad Pérez

Director

Eduardo Olmos Moro

Facultad de Derecho de Zaragoza
2023-2024

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. El derecho a la desconexión digital: origen y delimitación.....	5
3. Positivización del derecho a la desconexión digital	8
3.1. Normativa europea e internacional	8
3.2. Normativa española	11
3.3. El papel de las negociaciones colectivas en España	15
3.3. El derecho a la desconexión digital en la jurisprudencia	16
4. Desconexión digital en las empresas	18
4.1 Riesgos para la salud y la conciliación laboral	18
4.2. La desconexión digital en un puesto de trabajo presencial vs en uno telemático	22
4.3. Desconexión digital desde la perspectiva del empleador.....	23
5. Políticas de desconexión digital	24
5.1. Medidas a adoptar para una correcta desconexión digital	25
5.2. Consecuencias de su incumplimiento	26
6. Conclusiones.....	28
7. Bibliografía.....	30

Listado de abreviaturas utilizadas

Art.	Artículo
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
CP	Código Penal
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
INSST	Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo
ET	Estatuto de los Trabajadores
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
LTD	Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
RGPD	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 estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos)
TIC	Tecnologías de la Información y de la Comunicación

1. Introducción

En el presente Trabajo de Fin de Grado, realizado con motivo de la finalización del Doble Grado en Derecho y Administración de Empresas, se abordará tanto el concepto del derecho a la desconexión digital, nacido en los últimos años en el ámbito laboral, como su tratamiento en España y las implicaciones que supone tanto para los trabajadores de cualquier sector, como para sus empleadores.

Se ha escogido este derecho como tema principal del Trabajo por tratarse de un derecho de nueva generación, consecuencia de la digitalización que estamos viviendo en las últimas décadas y que abarca todos los ámbitos de la sociedad. Resulta imposible negar que vivimos en una nueva sociedad, la de la información, concepto enunciado por primera vez en 1984 por el sociólogo Yoneji Masuda, el cual afirma que se trata de una sociedad: “que crece y se desarrolla alrededor de la información y aporta un florecimiento general de la creatividad intelectual humana, (...), y destaca como factores claves el conocimiento y la innovación, junto a la adopción y difusión de las tecnologías que facilitan el tratamiento y transmisión de la información y el conocimiento” (MASUDA, 1984).

Cabe afirmar que la introducción de las nuevas tecnologías en el mercado laboral ha permitido múltiples avances, ya que ahora la información puede ser fácilmente compartida y numerosos trabajos pueden ser llevados a cabo sin necesidad de que haya presencialidad, permitiendo una mayor eficiencia e inmediatez. Sin embargo, ello no queda allí, ya que la denominada “sociedad de la información” y la gran cantidad de información que provee ha conducido a la novedosa “sociedad de la atención” o “economía de la atención”, en la que “Consultamos el móvil unas 150 veces al día. Apple dice que desbloqueamos el iPhone unas 80 veces cada día” (BBC NEWS, 2018). Es decir, todo ello permite grandes avances y ventajas, pero debe ser planteado con precaución, ya que también puede generar numerosas desventajas.

Más concretamente, y por comenzar a introducir el objeto de estudio, el Informe realizado por la empresa InfoJobs, plataforma especializada en el mercado laboral español, establece que en 2023 el 72% de los trabajadores españoles aseguró no poder desconectar fuera del horario laboral, respondiendo llamadas, mensajes o correos

electrónicos durante sus periodos de descanso, descendiendo respecto a años anteriores (75% en 2022 y 82% en 2021), pero tratándose igualmente de cifras demasiado elevadas (INFOJOBS, 2023).

Consecuencia de todo ello, el derecho a la desconexión digital va cobrando más importancia en el día a día de muchas personas, ya que esta inclusión de las tecnologías en los trabajos, a pesar de poder resultar muy positiva y beneficiosa, también puede acarrear numerosos inconvenientes para los trabajadores, resultando cada vez más difícil separar la vida laboral y la personal y conduciendo a una irremediable hiperconexión digital de los empleados con sus puestos de trabajo.

Por todo ello, por su evidente relevancia y actualidad, se ha optado por desarrollar este tema en el Trabajo de Fin de Grado, siendo además una cuestión relativamente novedosa y poco tratada, y que incumbe a todo trabajador y empleador.

Para su tratamiento, se procederá a explicar con mayor detalle el concepto de desconexión digital, así como el origen y reconocimiento de este derecho tanto en la normativa española y europea, como en la jurisprudencia. Por otra parte, se entrará a hablar de la importancia de este derecho dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales, debido al gran impacto que puede tener en la salud de los trabajadores, así como las correspondientes obligaciones que acarrea tanto a pequeñas como grandes empresas.

2. El derecho a la desconexión digital: origen y delimitación

Como ya se ha comenzado a describir en la introducción, los numerosos avances de las denominadas “*Tecnologías de la Información y la Comunicación*” (en lo sucesivo, TIC), han supuesto grandes cambios en nuestra sociedad. No cabe duda de que las TIC, inevitablemente, han logrado alcanzar y transformar la vida laboral de las personas, permitiendo una mayor eficiencia y optimización de tiempos, así como un mayor rendimiento, entendido éste como la relación entre el producto o resultado obtenido y los medios utilizados para su consecución (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2023).

Sin embargo, a pesar de todos los beneficios que suponen, también implican una serie de desventajas y riesgos que hasta ahora no eran conocidos. Esto se puede observar en estudios como el realizado por Bloomberg en 2020, en el que se determinó que, consecuencia de la pandemia y del teletrabajo, el horario laboral de los trabajadores llegó a aumentar hasta en tres horas diarias, según mostraban sus conexiones a las redes VPN, es decir, sus propias redes privadas (BLOOMBERG, 2020).

A los obstáculos que pueden interponer las TIC a la desconexión digital, se suma otro problema: la cultura del presentismo, es decir, el estar disponible en el puesto de trabajo, pero sin realmente estar haciendo ninguna tarea que resulte productiva. En España se observa que este concepto tiene gran arraigo, sobre todo en grandes empresas, y es que muchas de ellas siguen determinando la productividad de sus empleados por el tiempo que pasan en sus puestos, y no realmente por el cumplimiento de objetivos. Esto se ha podido evidenciar gracias a datos como los arrojados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2019, en los que España destaca como uno de los países con una mayor cifra de horas trabajadas dentro de la Unión Europea (1.686 horas/trabajador al año) (OCDE, 2019). Así, se puede observar que en España se sigue valorando la presencialidad y el encontrarse constantemente conectado y disponible como algo positivo, sinónimo del esfuerzo y de la implicación en el trabajo, lo cual no siempre tiene por qué estar relacionado (PÉREZ CAMPOS, 2019).

Por todo ello, resulta necesario que tanto los cambios tecnológicos como la cultura empresarial ya existente no perjudiquen a determinados derechos laborales protegidos desde hace años, por lo que, en este contexto, y para responder a las nuevas necesidades sociales, surge el derecho a la desconexión digital.

Este derecho es definido por la Real Academia Española como “Derecho de los trabajadores y empleados públicos a que su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar no se vean negativamente afectados por el uso de dispositivos digitales que pueda efectuar el empleador” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, s.f.). Su origen se encuentra en la *Loi du Travail* francesa del 8 de agosto de 2016, que introduce este concepto por primera vez en el Derecho Laboral, y en la que se establece el deber de las empresas a implementar instrumentos que permitan

regular las herramientas digitales en los distintos puestos de trabajo, buscando garantizar el respeto de los tiempos de descanso y permisos, así como permitir el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar para todo tipo de empleados (MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS, 2017).

La Ley francesa estableció el deber de los empresarios de indicar medidas concretas para garantizar este derecho, así como también se reconoció el importante papel de las negociaciones colectivas con los sindicatos para definir cómo se debía llevar a cabo su protección. La *Loi du Travail* de 2016 trató de materializar este derecho poniendo ejemplos para futuras prácticas, de manera que pudieran inspirar concreciones posteriores en función de las necesidades de cada puesto de trabajo y de cada sector: más específicamente, esta Ley ejemplificó el derecho de los empleados de grandes empresas a no contestar a *e-mails* o llamadas fuera de su jornada laboral, o también habló de la necesidad de impartir cursos a los altos directivos para que pudieran conocer los numerosos riesgos que puede suponer para los trabajadores estar conectados constantemente, como se analizará posteriormente

Una vez comprendido el origen de este derecho, para poder continuar con su análisis, resulta imprescindible la delimitación del concepto, estableciendo la distinción entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Para ello se acudirá a los conceptos enunciados en la Directiva 2003/88/CE, a la que se volverá en el siguiente epígrafe.

En primer lugar, en lo que respecta al tiempo de trabajo, se define en su artículo 2.1 como “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”. Es decir, además del elemento de la presencialidad en el lugar de trabajo, el tiempo de trabajo efectivo también viene caracterizado por el hecho de que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio activo de las propias funciones (BASTERRA HERNÁNDEZ, 2016).

Por su parte, el período de descanso se define residualmente como “todo período que no sea tiempo de trabajo”. Aquí se habla de los descansos concedidos al trabajador: el

descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales (BASTERRA HERNÁNDEZ, 2016). Estos en ningún caso pueden servir para el cómputo del trabajo efectivo, a diferencia de los permisos retribuidos del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), los cuales no se entrarán a analizar en el presente trabajo.

Encontramos un tercer concepto: los tiempos de disponibilidad, que se encuentran entre los dos anteriores, siendo todos aquellos en los que el trabajador no está trabajando en sentido estricto, pero sí se encuentra estrechamente conectado a su puesto de trabajo en términos de disponibilidad. Es decir, aquellos que, por sus características, no pueden ser denominados tiempo de descanso, pero tampoco cumplen los elementos necesarios para ser considerados “tiempo de trabajo efectivo”. Vendrían englobados en esta categoría las guardias de presencia física, los tiempos de presencia y las guardias de localización, siendo estas últimas aquellas en las que el trabajador debe encontrarse localizable en todo momento a través de medios electrónicos y telemáticos.

3. Positivización del derecho a la desconexión digital

Una vez definido el concepto a tratar y conociendo su origen, cabe hablar de su positivización. Debido a todas las desventajas que sufre el trabajador a causa de la hiperconectividad, y que se han ido poniendo de manifiesto en los últimos años, tanto la Unión Europea como los propios países que la integran han ido haciendo esfuerzos por plasmarlo en textos normativos.

En este epígrafe se hará un breve análisis de los distintos textos normativos que se pueden encontrar en la actualidad que recogen y protegen el derecho a la desconexión digital.

3.1. Normativa europea e internacional

En primer lugar, se iniciará con el análisis de la normativa europea existente en este ámbito. La Unión Europea lleva varios años reflejando en sus textos legales la necesidad de regular los tiempos de trabajo y de descanso de los trabajadores y cuestiones relativas a su salud, sin embargo, hasta la Resolución del Parlamento

Europeo de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, no encontramos una definición específica del derecho a la desconexión digital.

Como antecedentes, cabe destacar la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que propone un marco para el trabajo a distancia y destaca la importancia de establecer límites entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores a distancia. Además, también se puede encontrar la Directiva de Salud y Seguridad en el Trabajo (89/391/CEE), que, a pesar de tampoco recoger el derecho a la desconexión digital como tal, trata la importancia de adoptar un marco general que permita garantizar la salud y seguridad de los empleados, lo cual se encuentra estrechamente relacionado con el derecho a desconectar digitalmente del trabajo en el tiempo de descanso (VELASCO PORTERO, 2023).

Sin embargo, donde realmente se puede considerar reflejado este derecho por primera vez es en la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)). En ella se recogen, además de los ya mencionados, algunos antecedentes como el documento de trabajo de *Eurofound* “*The right to disconnect in the 27 EU Member States*” (“El derecho a la desconexión en los 27 Estados miembros de la UE”), o diferentes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), como el asunto C-55/18, en virtud del cual los Estados miembros deben exigir a los empresarios el establecimiento de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada.

Sin embargo, a pesar de estos, en la Resolución se plantea la cuestión de que “no existe una normativa específica de la Unión sobre el derecho del trabajador a desconectarse de las herramientas digitales, incluidas las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con fines laborales”. Esta Resolución hace la importante labor de reconocer que las nuevas tecnologías han supuesto grandes avances, pero que también “han traído consigo desventajas que han dado lugar a una serie de retos éticos, jurídicos y laborales, como la intensificación del trabajo y la ampliación de la jornada laboral, lo que ha difuminado los límites entre la vida laboral y la vida privada”. Además, se enumeran todos los perjuicios que una constante exposición y conexión a estos sistemas pueden

tener sobre la salud física y emocional de los trabajadores, así como en su rendimiento y motivación en sus responsabilidades laborales. Por todo ello, y por el hecho de que reconoce el derecho a desconectarse digitalmente del puesto de trabajo como un derecho fundamental, la Resolución realiza una propuesta de Directiva a la Comisión, basada en las recomendaciones que enumera.

En dicha propuesta se pide que se recoja una definición del derecho a la desconexión, de manera que permita a los trabajadores de cualquier sector, tanto público como privado, disfrutar de este derecho. Más específicamente, la propuesta de Directiva define “desconexión” como “el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo”, entendiendo “tiempo de trabajo” en los términos de la Directiva 2003/88/CE, ya mencionados en el epígrafe anterior.

De manera adicional, en la propuesta de Directiva se incluyen tanto las condiciones mínimas que los Estados deben establecer para la ejecución del derecho a desconectarse, como el reconocimiento de la protección a aquellos trabajadores que denuncien cualquier situación en la que no se respete su derecho a la desconexión, de manera que en ningún caso puedan encontrar represalias por ello. A su vez, en aquellos contextos en los que se haya podido producir vulneración del derecho, se recoge el derecho a reparación, de forma que el trabajador en cuestión pueda acceder a una “resolución de litigios rápida, eficaz e imparcial, y tengan derecho a reparación...”.

En definitiva, esta Resolución de recomendaciones a la Comisión, busca que los Estados miembros establezcan un marco de requisitos mínimos que garanticen que los trabajadores de la Unión Europea pueden ejercer su derecho a la desconexión digital, sin embargo, se trata de algo que aún no se ha logrado, ni a través de negociaciones colectivas, ni a través de la propia Comisión.

Por otra parte, en lo respectivo a la positivización de este derecho de manera internacional, se pueden encontrar diversos ejemplos. Entre ellos, cabe destacar el *New Green Deal* estadounidense de 2019. En este proyecto, impulsado principalmente por la congresista demócrata Alexandria Ocasio Cortez, el objetivo principal es la transformación del sistema económico de Estados Unidos a través de la reducción

energética de gases de efecto invernadero mediante el uso de la eficiencia energética (BOBADILLA, 2023). Es decir, no se trata de una normativa que recoja de manera directa el derecho a la desconexión digital, pero sí que lo hace indirectamente, tratando de garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas que protejan la salud de los trabajadores, así como también la estandarización de horarios en todo tipo de sectores laborales.

En otros continentes como Asia, más concretamente Corea del Sur en 2016, que desarrolló legislación a favor de aquellos trabajadores que reclamaban su derecho a desconectarse del trabajo, así como India en 2018, trataron de regular este derecho para lograr mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, buscando en todo caso garantizar su derecho a la privacidad (BOBADILLA, 2023).

En definitiva, se puede concluir que se observan esfuerzos legislativos por parte de la práctica mayoría de los países, independientemente del continente al que pertenezcan, sin embargo, tras la positivización del derecho, cobra importancia que su garantía sea realmente efectiva, como se verá en epígrafes posteriores.

3.2. Normativa española

Una vez analizado el panorama europeo e internacional, cabe detenerse en la protección del derecho a la desconexión digital en España, el cual fue uno de los primeros países europeos en tomar la iniciativa y recoger este derecho de manera expresa.

Entre la normativa española, cabe hablar principalmente de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDGDD). Con esta Ley, que pretendía adaptar al Derecho interno español el Reglamento General de Protección de Datos europeo (en adelante, RGPD), de 2016, se pretendió establecer el marco legal de referencia de desarrollo del derecho fundamental a la protección de datos personales (VICEPRESIDENCIA PRIMERA DEL GOBIERNO, 2018).

Más concretamente, y en lo que a este Trabajo respecta, destaca el Título X de esta Ley, que recoge una serie de derechos denominados como “digitales”. Entre ellos, se encuentra el derecho a la desconexión digital, en su artículo 88, que dice lo siguiente:

“Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

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”.

Así, encontramos el derecho a la desconexión digital reconocido de manera expresa y directa en la normativa española por primera vez. Resulta muy positivo que sea una Ley Orgánica la que reconozca expresamente el derecho, incluso antes de que resultara obligatorio a través de una directiva europea.

Se trata de un derecho recogido de una forma muy amplia, abarcando tanto a trabajadores públicos como del sector privado, con independencia del puesto que ostenten (“incluidos los que ocupen puestos directivos, (...)”), y haciendo mención especial a los trabajadores a distancia. Sin embargo, consecuencia de dicha amplitud, se puede observar que el legislador español no aporta una definición concreta de “desconexión digital”. Por ello, son muchos los que lo tachan de poco preciso, como la profesora Igartua, de la Universidad de Sevilla, que habla sobre la necesidad de que se recoja tanto el derecho a no ser contactado por la empresa y el correspondiente derecho

a no responder en caso de serlo, como también al derecho a no contactar con clientes o terceros (IGARTUA MIRÓ, 2019). En definitiva, al tratarse de un concepto poco definido, cobra gran importancia la negociación colectiva posterior, como se verá posteriormente, ya que será la que tenga el papel de concretarlo, lo cual puede resultar positivo, por permitir una mayor flexibilidad y adaptabilidad a los diferentes sectores laborales, pero también negativo, ya que recae en la misma todo el peso de concretar el contenido del derecho (VELASCO PORTERO, 2023).

De manera adicional, hay que destacar que esta Ley también recoge otros derechos digitales relativos al ámbito laboral que se encuentran estrechamente relacionados con el derecho a la desconexión digital, como lo son el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, en el artículo 87, y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, en el artículo 89, entre otros.

Sin embargo, también se pueden encontrar aspectos negativos en esta regulación del derecho a la desconexión digital, y es que cabe destacar que su objeto es la protección de la intimidad y la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador. Realmente no se llega a prestar atención a la protección de la salud laboral, ya que, no se trata en ningún caso de una ley de salud laboral, sino que simplemente se trata de una ley de protección de datos (VELASCO PORTERO, 2023).

Una vez analizado el artículo 88 LOPDGDD, cabe mencionar que esta Ley también añade, en su disposición final 13, el artículo 20 bis al ET, que completa lo establecido por el primer artículo estipulando lo siguiente:

“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”.

Por otra parte, en la regulación española del derecho a la desconexión digital también merece ser mencionada la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD), comúnmente conocida como Ley del Teletrabajo. Dentro de esta, encontramos recogido el derecho a la desconexión digital en el artículo 18:

“Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.
2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

Algunas diferencias respecto a la regulación de la LOPDGDD son, en primer lugar, que se puede apreciar una definición más concreta del derecho, ya que no sólo recoge el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en sí, sino que también el correspondiente deber del empresario de garantizarlo, estableciendo en el propio artículo el contenido mínimo de estas obligaciones empresariales. Por otra parte, una segunda diferencia se encuentra en lo relativo a los acuerdos colectivos, ya que parece

una remisión más débil a los mismos, como mera posibilidad, estableciendo que “Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión”, en contraposición a la LOPDGDD, que establece que las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital “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”. (VELASCO PORTERO, 2023).

En definitiva, se puede observar una importante positivización de este derecho en la normativa española que busca proteger la intimidad de los trabajadores de todos los sectores, independientemente de su cargo, pero que, sin embargo, en numerosas ocasiones queda tachada de poco concreta y de abusar de la posterior remisión a negociaciones colectivas, pudiendo quedar en duda su efectiva garantía.

3.3. El papel de las negociaciones colectivas en España

Para continuar el análisis del derecho a la desconexión digital en las normas españolas, resulta necesario hablar, como ya se ha mencionado, del papel de las negociaciones colectivas en la definición de este derecho.

Se puede apreciar, como ya se ha adelantado antes, que las normas que recogen este derecho en España se limitan a enunciar el contenido esencial del derecho a la desconexión digital de manera genérica. Es decir, éstas sólo estipulan el mínimo a respetar para proteger la intimidad de los trabajadores, relegando todo tipo de desarrollo de las condiciones de ejercicio del mismo a las negociaciones colectivas, como se puede observar en el artículo 88 de la LOPDGDD: “Las modalidades de ejercicio de este derecho (...), 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” (BAYLOS GRAU, 2019). Por ello, se observa que se trata de un derecho cuyas condiciones de ejercicio, es decir, aquellas medidas y acciones concretas que resultarían necesarias en las empresas para garantizar este derecho, dependen completamente de su posterior desarrollo en convenio colectivo, o en su defecto, a lo que puedan acordar los empresarios con los representantes de los trabajadores, dentro de la propia empresa mediante protocolos internos.

Ello puede resultar positivo, ya que aporta flexibilidad, permitiendo que sean los representantes de los trabajadores los que establezcan, para cada sector, las medidas que sean necesarias conforme a las peculiaridades y necesidades de su ámbito de actividad. Por ello, tiene gran importancia su papel, ya que son los encargados de estipular las medidas adecuadas y efectivas, así como concretar los catálogos de buenas prácticas, de manera que este derecho pueda quedar correctamente garantizado.

Sin embargo, la realidad es, que a pesar de existir alguna excepción, en su mayoría encontramos un panorama de convenios colectivos con un contenido insuficiente y poco garantista, que en muchas ocasiones se limita a recoger lo establecido por el legislador, sin realmente indicar el modo de ejercer este derecho (VALERO, et al., 2020).

3.3. El derecho a la desconexión digital en la jurisprudencia

Tras el análisis de la normativa existente sobre el tema que aquí se trata, resulta conveniente conocer también qué dice la jurisprudencia sobre el derecho de los trabajadores a la desconexión digital para poder tener una visión al respecto más completa.

Hasta el momento, los tribunales españoles se limitan principalmente a tratar de delimitar con mayor concreción el concepto, determinando qué debe ser considerado como desconexión digital y qué no. Para ilustrar la postura que los jueces van manteniendo, se citarán algunas sentencias consideradas relevantes.

Para comenzar, cabe mencionar la Sentencia del TSJ de Cataluña 4817/2023 de 5 de mayo de 2023, recurso de suplicación número 7704/2022¹, en la que a un trabajador se le denegó el abono de indemnización por haber visto vulnerado su derecho a la desconexión digital en su puesto de trabajo. El contrato del demandante, como se indica en la sentencia, fijaba una jornada de 40 horas semanales, de 8:30h a 17:30h, y, como hechos probados, se declara que, durante 2020, el trabajador había enviado un total de 10.971 correos, de los cuales 181 fueron enviados en fin de semana y más de 1.700 fueron enviados fuera de la jornada laboral.

¹ ECLI:ES:TSJCAT:2023:4817

En esta sentencia se reconoce una clara vulneración del derecho a la desconexión digital del trabajador, sin embargo, el TSJ establece que este hecho no implica que, necesariamente, se haya producido una violación de los derechos fundamentales. La STSJ de Cataluña afirma que, a pesar de que *“el derecho a la limitación del tiempo de trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas, constituye un derecho fundamental para el Derecho de la Unión, (...), no significa que se trate de un derecho fundamental de los recogidos en la Constitución española, puesto que en ésta la limitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso aparecen en el artículo 40.2, dentro de los principios rectores de la política social y económica”*.

Por otra parte, la Sentencia del TSJ de Madrid 962/2020 de 4 de noviembre de 2020, recurso de suplicación número 430/2020², la cual versa sobre el ámbito objetivo de aplicación de el derecho aquí tratado. En concreto, trata sobre la negativa, y consecuente sanción, a un controlador aéreo por negarse a cumplir la orden empresarial de realizar un curso de formación *online* de dos horas de duración, las cuales podía realizar cuando estimase oportuno, pero sin poder modificar sus cuadrantes de trabajo presencial. En esta sentencia, se considera que el derecho a la desconexión digital no es aplicable a un curso de formación on-line que *“computa a efectos de hornada, (...), este derecho no es aplicable cuando se ordena una actividad formativa que constituye tiempo efectivo de trabajo...”*.

De manera adicional, y en relación con las controvertidas comunicaciones vía WhatsApp fuera del horario laboral, se puede encontrar la Sentencia del TSJ de Asturias 700/2022 de 29 de marzo de 2022, recurso de suplicación número 410/2022³. En ella, un trabajador, conductor de autobuses, alega la vulneración de su derecho a la desconexión digital, ya que recibe comunicaciones de la empresa fuera de su jornada laboral en su dispositivo móvil personal para que, durante una huelga, preste los servicios mínimos que se le designan. Lo que se presenta como fundamental en esta sentencia es determinar si este canal constituye el medio de comunicación habitual utilizado entre la empresa y el trabajador, además: *“... la utilización de dispositivos de comunicación mediante teléfono móvil, WhatsApp o correo electrónico, para recibir o*

² ECLI:ES:TSJM:2020:10055

³ ECLI:ES:TSJAS:2022:977

transmitir noticias, datos o información relativa al trabajo, no constituye vulneración alguna del derecho a la desconexión digital cuando, como es el caso, obedezca a la necesidad de comunicar a los trabajadores que prestan servicios fuera de los locales de la empresa, como los conductores, informaciones relativas a la actividad laboral, que no exijan o impliquen realizar prestación de servicios fuera de su horario laboral”.

En definitiva, al tratarse de un derecho relacionado con las nuevas tecnologías, el cual va evolucionando junto a estas, el papel de la jurisprudencia cobra gran importancia, por ser la que delimite su concepto e interprete cada una de las variadas situaciones en las que éste puede ser susceptible de ser vulnerado.

4. Desconexión digital en las empresas

Tras haber delimitado el concepto que en este trabajo se analiza y haber estudiado la normativa en la que éste se recoge, en este apartado se profundizará en el bien jurídico que se pretende proteger, así como también, se hablará sobre cómo encontramos materializado este derecho dentro de la organización empresarial.

4.1 Riesgos para la salud y la conciliación laboral

Conforme a lo visto, se puede afirmar que la voluntad de recoger este derecho tanto en la legislación como en los convenios colectivos persigue dos objetivos claros, que observamos en el ya analizado artículo 88 LOPDGDD: por un lado, la salud del trabajador, buscando que el trabajador pueda disfrutar de su tiempo de descanso y se respete su intimidad personal y, por otro, potenciar el derecho a la conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar.

De esta manera se pueden observar dos grandes ámbitos de protección, por un lado, la salud (art. 15 CE), y por otro, tanto la intimidad y la privacidad (arts.18.1, 3 y 4 CE), como la familia (art. 39.1 CE) (TOSCANI, 2020). En definitiva, la protección de la salud y el tiempo de descanso del trabajador, así como la salvaguarda de la conciliación laboral-familiar.

Comenzando por la salud del trabajador, este derecho busca principalmente proteger al empleado de todos los riesgos que la inclusión de la tecnología en el trabajo puede suponer sobre su estado mental y físico.

En cuanto a riesgos físicos, algunos de los que pueden surgir como consecuencia de una hiperconexión, entre otros, son el Síndrome Visual Informático, que se traduce en problemas de visión tanto a corto como a largo plazo (COLEGIO NACIONAL DE ÓPTICOS OPTOMETRISTAS, s.f.) y los Trastornos Musculoesqueléticos, consecuencia de las malas posturas adoptadas a lo largo de toda la jornada mientras se emplean ordenadores o dispositivos móviles, que pueden ir desde molestias leves a cuadros severos que impidan realizar la actividad laboral (QUIRÓN PREVENCIÓN, 2018).

De manera adicional, destacan los riesgos psicosociales laborales que una inadecuada desconexión digital del puesto de trabajador puede generar también deben ser tenidos en cuenta, ya que cada vez están suponiendo un mayor impacto en la vida tanto personal como laboral del empleado.

Una de las consecuencias más comunes de un uso irresponsable de las TICs en el trabajo es el tecnoestrés, recogido en la Nota Técnica NTP 730 del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (en adelante, INSHT): Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales español, que lo recoge como “daño psicosocial” susceptible de ser prevenido en las organizaciones mediante la adopción de buenas prácticas. En esta Nota Técnica se habla de que se trata de un concepto acuñado por primera vez en 1984 por el psiquiatra Craig Brod en su libro “Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution”. Acudiendo a una definición algo más actual, destaca la de la catedrática en Psicología Social, Marisa Salanova, que en 2003 definió el concepto como "un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC" (SALANOVA, 2003) (INSHT, s.f.).

Por otra parte, uno de los tipos de tecnoestrés más comunes es la tecnoansiedad, caracterizada por elevados niveles de activación fisiológica no placentera que conducen a la adopción de actitudes escépticas respecto al uso de las tecnologías, así como sobre la propia capacidad y competencia para manejarlas (INSHT, s.f.).

A estos dos problemas psicosociales, se suma el síndrome del Burnout, concepto incluido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) y definido como “Síndrome de desgaste ocupacional, (...), conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito”. Este Síndrome viene caracterizado por tres elementos: sentimientos de falta de energía o agotamiento; aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, así como la existencia de sentimientos negativos hacia el mismo; y, sensación de ineficacia y falta de realización (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2019).

Puede darse por diferentes motivos laborales, como el *mobbing* o unas condiciones de trabajo indeseables, pero también, en relación con el objeto del presente estudio, por una imposibilidad de desconectar física o mentalmente del trabajo una vez terminada la jornada laboral.

Es decir, con estos conceptos se habla de un estado de alerta, nerviosismo y malestar psicológico generado por el hecho de saber que se va a tener que estar constantemente actualizándose y manteniéndose al día, consecuencia de la incorporación de dispositivos tecnológicos a todos los ámbitos de la vida. Por ello, debido a la existencia de estos riesgos en el ámbito laboral, que, unidos a la constante disponibilidad exigida a los trabajadores, resulta vital una regulación que proteja al trabajador de estas potenciales afecciones laborales.

Por otra parte, como ya se había adelantado, uno de los grandes riesgos que puede surgir de un insuficiente derecho a la desconexión digital es la falta de conciliación entre la vida laboral y la personal y familiar. En relación con ello, existe la falsa creencia de que una empresa de mayor tamaño puede ofrecer a sus trabajadores mejores planes de conciliación por tener mayores recursos, lo cual es cierto, sin embargo, no cabe afirmar tal hecho, ya que la implantación de estas medidas depende principalmente del estilo de

liderazgo de cada compañía, existiendo en España PYMES con medidas que superan con creces las de las grandes empresas (TOSCANI y TRUJILLO PONS, 2020).

La normativa base en cuanto a conciliación laboral y familiar y personal en España es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta norma introdujo en el ET distintas medidas que buscan la compatibilización del trabajo con la vida familiar de los trabajadores, buscando satisfacer la necesidad de estos de encontrar un equilibrio adecuado entre las obligaciones laborales y las familiares.

En la sociedad actual es esencial que el legislador busque lograr la conciliación de la vida laboral y familiar y personal de los trabajadores, ya que implementar este tipo de políticas supone numerosos beneficios, tanto a nivel personal para los trabajadores, como también para la propia empresa. Ello es así por el hecho de que en las últimas décadas ha quedado demostrado que estas medidas permiten alcanzar incrementos en la productividad y mejoras en la motivación laboral (PERRY-SMITH & BLUM, 2000).

Además, la adopción de este tipo de normas permite la reducción del absentismo laboral, puesto que, siguiendo el modelo elaborado por Anderson en el año 2000, junto a otros autores, cabe afirmar que el absentismo viene positivamente correlacionado con el conflicto trabajo-familia (ALLEN, et al., 2000). Es decir, en aquellos momentos en los que el trabajador no puede enfrentarse de manera equilibrada a las cargas laborales, por un lado, y a las familiares por otro, va a suponer irremediamente un perjuicio en detrimento del puesto de trabajo, lo que tiene consecuencias muy negativas para la empresa.

Por lo tanto, cobran gran importancia estas medidas, entre las que se sitúa una correcta desconexión digital del trabajo, ya que, al permitir una mayor compatibilización de los dos ámbitos vitales del trabajador, como lo son el laboral y el familiar, este ya no se ve forzado a faltar al trabajo o a ser menos productivo en él para atender sus necesidades personales.

4.2. La desconexión digital en un puesto de trabajo presencial vs en uno telemático

Una vez tratados los principales riesgos que puede conllevar la vulneración del derecho estudiado en el presente proyecto, parece conveniente destacar la distinción que existe en este ámbito entre los puestos de trabajo presenciales y aquellos que son a distancia.

En España encontramos una normativa propia para el trabajo a distancia, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que surgió tras las evidentes necesidades regulatorias que aparecieron, tanto durante, como de manera posterior a la pandemia.

Esta Ley define en su artículo 2 el trabajo a distancia como “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”, y, más concretamente, como modalidad de éste, la ley habla sobre el teletrabajo, definido por el mismo artículo como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

Con esta norma el legislador español pretende poner límites al ejercicio de esta modalidad de trabajo, buscando que queden garantizadas ciertas medidas entorno a aspectos como la distribución de gastos entre empresario y trabajador, el tiempo de trabajo y la flexibilidad horaria, o a la formación profesional (WOLTERS KLUWER, 2023).

Ante este concepto, por su propia definición y características, cabe prestar especial atención al derecho a la desconexión digital, ya que resulta evidente que una desconexión digital eficiente resulta aún más complicada que en un puesto de trabajo presencial por existir una mayor difuminación de los límites entre lo laboral y lo personal.

Por ello, la norma mencionada hace referencia expresa a este derecho en su artículo 18, sobre Derecho a la desconexión digital, en el que se establece que el trabajador a distancia, particularmente en teletrabajo, tiene el mismo derecho a la desconexión digital que un trabajador presencial, en los términos establecidos por el art. 88 LOPDGGDD. Además, se recoge que el deber empresarial de garantizar la desconexión

“conlleve una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”.

De forma adicional, el apartado dos de este artículo busca garantizar que las empresas elaboren políticas internas dirigidas a los trabajadores, incluidos los que ostenten cargos directivos, de manera que queden definidos los términos en los que se ejercerá el derecho a la desconexión digital en esta modalidad de trabajo, así como también las diferentes acciones formativas y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

En definitiva, si, como ya se ha ido apuntado a lo largo del presente proyecto, la desconexión digital resulta importante para que el trabajador pueda disfrutar de su tiempo de descanso, hacerse cargo de sus obligaciones familiares, y en definitiva, poder establecer una línea divisoria entre el trabajo y su vida personal, en aquellos casos en los que el trabajador desempeña sus labores a distancia, desde su casa, aún resulta de mayor importancia que se respete y garantice este derecho, por todo lo que puede suponer para su salud mental y física.

4.3. Desconexión digital desde la perspectiva del empleador

Como ya ha quedado visto, la desconexión digital es un derecho que todo trabajador tiene, lo cual, necesariamente, supone una correlativa obligación del empleador de garantizar tal derecho.

El empresario en España, conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), tiene el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, estando obligados a velar por su salud y seguridad en todos los ámbitos del trabajo (MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, s.f.). Algunos principios generales que deben ser observados son, entre otros, la evaluación de aquellos riesgos que no se pueden evitar, combatir los riesgos desde su origen, adaptar el puesto de trabajo y herramientas a la persona que lo desempeña y dar instrucciones adecuadas a los trabajadores.

La obligación genérica de proteger al trabajador frente a los riesgos laborales se materializa en dos bloques: por un lado, la necesidad de disponer de una organización o estructura preventiva, lo que implica la integración de las medidas preventivas dentro de la propia actividad empresarial, y, por otro lado, la elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales que involucre a todo nivel jerárquico dentro de la propia empresa. Así, todo empresario debe observar estas obligaciones genéricas en materia de prevención de riesgos laborales, quedando las obligaciones específicas sin concretar por la norma, esperando a que se materialicen en los propios acuerdos que hagan empresario y trabajadores (TOSCANI y TRUJILLO PONS, 2020).

Más concretamente, y conforme a lo analizado en el presente proyecto, cobra gran importancia la protección frente a los ya mencionados riesgos laborales psicosociales. En esta línea, la jurisprudencia ya ha destacado como uno de los ejes centrales de la LPRL la protección y tutela frente a los posibles riesgos psicosociales, encontrando sentencias tanto del Tribunal Supremo (STS 101/2016, de 16 de febrero, recurso de casación núm. 250/2014⁴) como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (15 de noviembre de 2001, C-49/100) (TOSCANI y TRUJILLO PONS, 2020).

En definitiva, en todo sector laboral aparece la obligación del empresario de proteger a sus empleados tanto de los riesgos generales que pueden afectar a cualquier trabajador, como de los específicos su propio ámbito laboral. Por ello, resulta esencial que, en aquellos puestos en los que el trabajador pueda verse especialmente expuesto a la vulneración del derecho aquí estudiado, con los consecuentes riesgos que ello puede ocasionarle, es necesario, además de obligatorio, que se adopten medidas concretas para proteger su salud física, y sobre todo mental. Algunas de estas posibles medidas a adoptar se mencionarán en el epígrafe siguiente.

5. Políticas de desconexión digital

Para finalizar, una vez que se ha analizado en qué consiste el derecho a la desconexión digital del trabajador y la correlativa obligación para el empresario, en qué normativa se ampara, y, sobre todo, qué bienes jurídicos pretende proteger, procede mencionar algunas de las posibles medidas que pueden adoptarse para que sea respetado

⁴ ECLI:ES:TS:2016:900

5.1. Medidas a adoptar para una correcta desconexión digital

En aras a cumplir con las obligaciones de prevención de riesgos ya discutidas, los empresarios deben establecer medidas concretas que favorezcan la desconexión digital.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo español (INSST) realiza campañas de sensibilización, como la reciente “Pulsa OFF para estar ON”, que buscan informar y concienciar tanto a empleadores como a trabajadores sobre la importancia de la desconexión digital fuera del trabajo, ofreciendo una serie de recursos, como carteles informativos y dípticos, que pueden ser descargados y repartidos en las propias empresas, así como también material para compartir en redes sociales (INSST, 2023).

En términos de medidas concretas, algunas de las medidas más sencillas de implantar, pero que también más efectivas pueden resultar son las que se describen a continuación.

En primer lugar, como base a todas las medidas siguientes, es necesaria una correcta sensibilización y formación de los trabajadores, sobre todo de aquellos con puestos jerárquicamente superiores que tengan otros trabajadores bajo su responsabilidad.

En segundo lugar, cobra gran importancia la planificación de la jornada laboral, de manera que se establezcan las tareas a realizar según su prioridad y el tiempo que requerirá cada una de ellas. Así, si cada trabajador sabe lo que debe hacer en cada momento, es más fácil que organice su horario laboral de manera adecuada y productiva, evitando tener que seguir conectado una vez termine el mismo. En relación con esta medida, también destaca la importancia del registro de la jornada laboral, ya que, además de venir establecido por ley, permite ver el tiempo que el trabajador pasa conectado cuando no le corresponde.

Otra medida muy sencilla pero que puede resultar de gran utilidad, es indicar, tanto internamente a los compañeros, como a los clientes, los periodos en los que un trabajador se encuentra de vacaciones o fuera de la oficina, de manera que puedan, o bien esperar a contactar con ellos en otro momento, o bien redirigirse a otra persona que sí se encuentre disponible en ese instante.

De manera adicional, y para hacer frente a los riesgos físicos y ergonómicos como los trastornos musculoesqueléticos previamente mencionados, también aparece como medida necesaria un adecuado diseño del puesto de trabajo, en el que la mesa se encuentre a una altura correcta, el asiento cumpla con una serie de características de diseño orientadas a una buena postura del empleado, o la presencia de un atril y un reposapiés (UMIVALE ACTIVA, 2021). Así, se trataría de reducir la fatiga visual y muscular del empleado, que, tanto en el corto, como en el largo plazo, pueden acabar teniendo un importante impacto negativo en la salud.

Para finalizar, como conclusión, se puede apreciar que se tratan de acciones y buenas prácticas sencillas pero muy necesarias. Deben ser diseñadas conforme a cada sector y área de trabajo concreta, teniendo en cuenta cada uno de los puestos de trabajo y sus concretas características, valorando los riesgos a los que puede verse expuesto cada empleado y siendo esencial que sean integradas dentro de la propia actividad empresarial.

5.2. Consecuencias de su incumplimiento

Como epígrafe que permita concluir, parece adecuado tratar las posibles responsabilidades y sanciones genéricas a las que deben hacer frente los empresarios en el caso de incumplimiento de sus obligaciones preventivas. Ello, sin perjuicio de las que puedan recogerse específicamente

Para ello, cabe hablar sobre el artículo 42.1 de la ya mencionada LPRL, que establece que el incumplimiento por parte de los empresarios de sus deberes en materia de riesgos laborales puede dar a responsabilidades administrativas, así como también a responsabilidades penales y civiles por posibles daños y perjuicios que puedan derivarse del incumplimiento.

En concreto, es sobre el empresario en quien recaen estas responsabilidades legales, fundamentalmente por el hecho de ser quien genera el potencial riesgo con las actividades desarrolladas por él. Sin embargo, y debido a la posibilidad de delegar responsabilidades, también pueden ser corresponsables aquellos cargos directivos encargados de la prevención de riesgos (TOSCANI y TRUJILLO PONS, 2020).

En primer lugar, en lo respectivo a la responsabilidad administrativa, es aquella que se deriva del mero incumplimiento de las normas legales y reglamentarias o de lo establecido por los convenios colectivos aplicables. Es decir, es aquella que puede aparecer independientemente de que se haya producido un daño o no, bastando el mero incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para que la acción u omisión pueda ser sancionada administrativamente, es necesario que haya habido culpa, imprudencia o negligencia por parte del empresario, así como además que se hayan dado las siguientes circunstancias: en primer lugar, que esté tipificada como infracción por la normativa en Prevención de Riesgos Laborales, y, en segundo lugar, que se instruya expediente sancionador a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), conforme a lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS) (TOSCANI y TRUJILLO PONS, 2020).

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales vienen tipificadas en los artículos 11, 12 y 13 de la LISOS, pudiendo ser leves, graves o muy graves. En cuanto a las correspondientes sanciones, vienen determinadas en el artículo 40.2 de la misma Ley, consistiendo en multas que varían su cuantía según la gravedad de la infracción cometida:

“2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros...”.

De manera adicional, la propia LPRL prevé sanciones accesorias, como la suspensión de la actividad o el cierre del centro de trabajo, en su artículo 53.

Por su parte, ante un incumplimiento de estas medidas de prevención, la LPRL también prevé la responsabilidad penal, pero no directamente, sino haciendo remisión al Código Penal (en lo sucesivo, CP). En el CP se puede encontrar el título XV, dedicado a los delitos contra los derechos de los trabajadores, siendo el derecho a la seguridad y salud en el trabajo uno de los derechos que se pretende proteger.

Los artículos esenciales en esta materia son el 316, 317 y 318 CP, resultando necesario para que haya comisión de delito que se haya producido infracción de las normas sobre prevención de riesgos laborales y que se haya producido un riesgo grave para la vida, salud o integridad física de los trabajadores. El artículo 316 es un delito especial, ya que únicamente pueden ser sujetos activos aquellos que están obligados a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad conforme a las medidas de seguridad establecidas, lo que, como ya se ha visto, en este caso, sería el empresario. Al igual que con la responsabilidad administrativa, no es necesario que haya un resultado lesivo, la mera creación de peligro resulta suficiente (INSST, 2022).

Para finalizar, también es posible hablar de responsabilidad civil, la cual tiene por objeto el resarcimiento de los posibles daños y perjuicios que haya podido ocasionar el incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales. Esta puede ser tanto contractual, por la vía del artículo 1.101 del Código Civil (CC en lo sucesivo), así como también extracontractual, en virtud del artículo 1.902 CC.

6. Conclusiones

En la actualidad, la evolución tecnológica está imponiendo una serie de cambios que se producen cada vez con más rapidez y que abarcan a todos los ámbitos de la vida. Para el Derecho del Trabajo, estos cambios suponen una necesidad continua de adaptarse a los nuevos tiempos para lograr el bienestar y el respeto a los derechos de los trabajadores.

Más concretamente, y como se ha ido ilustrando a lo largo del presente trabajo, la generalización e inclusión de dispositivos móviles ha supuesto grandes cambios en aspectos esenciales del trabajo, como la forma de comunicarse con compañeros, superiores o clientes, o la forma de organizar las tareas y el tiempo de cada empleado.

Todo ello, y resultando aún más notable durante la pandemia y tras ella, ha influido en la manera en la que hoy en día se trabaja, afectando a trabajadores de cualquier sector e independientemente de su nivel de jerarquía. La realidad es que la práctica mayoría de trabajadores ve cada vez más difuminada la línea que separa su vida profesional de su vida personal, lo que puede derivar tanto en problemas de salud físicos y psicológicos, como también afectar a la propia productividad del trabajador, por sentirse desmotivado o abrumado.

Ante ello, resulta esencial el papel del legislador, el cual, en España, se ha visto materializado a través de del artículo 88 de la LOPDGDD y el artículo 20 bis del ET, que regulan el derecho a la desconexión digital. El primero de ellos, con un papel protagonista, busca instalar un ámbito de aplicación objetivo amplio: se trata de un derecho para trabajadores públicos y privados, así como para aquellos que realizan sus tareas tanto de forma presencial como telemática. Sin embargo, a pesar de esta amplitud, la legislación española no realiza una concreción de qué implica este derecho, sino que encomienda esta labor a la negociación colectiva, la cual, en muchas ocasiones resulta vaga e insuficiente, quedando en la especificación del derecho en la mayoría de los casos en manos de los empresarios. A pesar de que estos pueden verse muy beneficiados, en términos de productividad y económicos, por tener trabajadores que sientan que su derecho a la desconexión digital es respetado, la realidad es que la cultura empresarial que sigue creyendo que más horas en la oficina implican más trabajo realizado, sigue teniendo un gran peso en nuestro país, algo que debe ser mejorado.

Por todos estos cambios, y porque el trabajo tiene un gran peso en la vida de cualquier persona, y por lo tanto una gran capacidad para influir en su bienestar, es necesario que el legislador entre a regular las nuevas prácticas y que el mercado laboral se familiarice con nuevos valores, tratando de asegurar siempre que las nuevas tecnologías supongan una ayuda e impulso, y nunca una desventaja o un peso añadido para el trabajador.

7. Bibliografía

ALLEN, T., HERST, D., BRUCK, C. & SUTTON, M., 2000. *Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research*. s.l.:Journal of Occupational Health Psychology.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., 2016. *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. Alicante: Universidad de Alicante.

BAYLOS GRAU, A., 2019. *El papel de la negociación colectiva en la Ley de protección de datos personales y la garantía de derechos digitales en España*. Castilla La Mancha: s.n.

BBC NEWS, 2018. *Qué es la "economía de la atención" y por qué tu smartphone te hace parte de ella*. [En línea]
Available at: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45509092>
[Último acceso: 13 abril 2024].

BLOOMBERG, 2020. *Three Hours Longer, the Pandemic Workday Has Obliterated Work-Life Balance*. [En línea]
Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-04-23/working-from-home-in-covid-era-means-three-more-hours-on-the-job>
[Último acceso: 13 abril 2024].

BOBADILLA, M. B. y. R. C. V., 2023. *Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso constitutivo*. [En línea]
Available at: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/18540>
[Último acceso: 22 abril 2024].

COLEGIO NACIONAL DE ÓPTICOS OPTOMETRISTAS, s.f. *Síndrome Visual Informático*. [En línea]
Available at: <https://www.cnoo.es/salud-visual/sindrome-visual-informatico#>
[Último acceso: 22 junio 2024].

IGARTUA MIRÓ, M. T., 2019. *El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de*. [En línea]
Available at:
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/155787/e1%20derecho%20a%20la%20desconexion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
[Último acceso: 23 abril 2024].

INFOJOBS, 2023. *Informe sobre Desconexión Digital*, s.l.: s.n.

INSHT, s.f. *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. [En línea]
Available at: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a#:~:text=Hace%20referencia%20a%20los%20problemas,o%20incompetencia%20de%20los%20usuarios.
[Último acceso: 28 junio 2024].

INSST, 2022. *LAS RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. [En línea]

Available at:

<https://www.insst.es/documents/94886/3978182/Tema+21.+Las+Responsabilidades+en+PRL.pdf/13d11709-ada5-6283-d613-59baf5ef4eb9?t=1663571196765>

[Último acceso: 2 julio 2024].

INSST, 2023. *Desconexión digital y PRL #PulsaOFFparaEstarON*. [En línea]

Available at: <https://www.insst.es/documentacion/espacio-monotematico/desconexion-digital>

MASUDA, Y., 1984. *La sociedad informatizada como sociedad post-industrial*. s.l.:Tecnos.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS , 2017. *Droit à la déconnexion*. [En línea]

Available at: <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>

[Último acceso: 13 abril 2024].

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL , s.f. *Los servicios de inspección y seguridad laboral*. [En línea]

Available at:

https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_1.htm#

[Último acceso: 29 junio 2024].

OCDE, 2019. *Horas trabajadas*. [En línea]

Available at: <https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>

[Último acceso: 13 abril 2024].

PÉREZ CAMPOS, A. I., 2019. *La desconexión digital en España*., Madrid: Anuario Jurídico y Económico Escorialense. Universidad Rey Juan Carlos.

PERRY-SMITH, J. E. & BLUM, T. C., 2000. *Work-family resource bundles and perceived organizational performance*. s.l.:Academy of Management.

QUIRÓN PREVENCIÓN, 2018. *Los cinco trastornos muscoesqueléticos más comunes*. [En línea]

Available at: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cinco-trastornos-musculoesqueleticos-comunes>

[Último acceso: 22 junio 2024].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2023. *Diccionario de la lengua española*. [En línea]

Available at: <https://dle.rae.es/rendimiento>

[Último acceso: 13 abril 2024].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, s.f. *Diccionario panhispánico del español jurídico. Derecho a la desconexión digital*.. [En línea]

Available at: <https://dpej.rae.es/lema/derecho-a-la-desconexi%C3%B3n-digital-en-el->

%C3%A1mbito-laboral

[Último acceso: 13 abril 2024].

SALANOVA, M., 2003. *Trabajando con tecnologías y afrotando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia*. s.l.:Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

TOSCANI, D. y. T. P. F., 2020. ¿Influye el tamaño de empresa en las medidas de conciliación y/o "teletrabajo"? En: *La desconexión digital en el trabajo*. s.l.:Editorial de Aranzadi, p. 198.

TOSCANI, D. y. T. P. F., 2020. *La desconexión digital en el trabajo*. 1ª ed. s.l.:Editorial Aranzadi, S.A.U..

TOSCANI, D. y. T. P. F., 2020. La obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En: *La desconexión digital en el trabajo*. s.l.:Editorial Aranzadi, S.A.U., pp. 166-172.

TOSCANI, D. y. T. P. F., 2020. Responsabilidades empresariales. En: *La desconexión digital en el trabajo*. s.l.:Editorial Aranzadi, S.A.U., pp. 184-190.

UMIVALE ACTIVA, 2021. *Gestión de la prevención de riesgos laborales durante el teletrabajo*. [En línea]

Available at: <https://umivaleactiva.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Trabajos-en-oficinas/Gu-a-gesti-n-PRL-durante-el-Teletrabajo.pdf>

[Último acceso: 1 julio 2024].

VELASCO PORTERO, M. T., 2023. *Derecho a la desconexión digital*, s.l.: s.n.

VICEPRESIDENCIA PRIMERA DEL GOBIERNO, 2018. *Normativa sobre datos personales*. [En línea]

Available at: https://www.hacienda.gob.es/es-ES/EI%20Ministerio/Paginas/DPD/Normativa_PD.aspx

[Último acceso: 22 abril 2024].

WOLTERS KLUWER , 2023. *La nueva Ley del teletrabajo y trabajo a distancia: qué es y puntos principales*. [En línea]

Available at: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-teletrabajo-que-es-y-puntos-principales#definicion-de-teletrabajo>

[Último acceso: 28 junio 2024].

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO), 2019. *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. [En línea]

Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

[Último acceso: 28 junio 2024].