



**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**  
**CURSO ACADÉMICO 2023/2024**  
**CONVOCATORIA JUNIO**

**DERECHO A LA DESCONEXION EN EL AMBITO LABORAL**

AUTOR(A): Mancal Cámara, Fátima

DNI (o documento equivalente, indicar en su caso): 02714459E

TUTOR(A): Lorenzo Pardo, Enrique

En Madrid, a 16 de junio de 2024

**ÍNDICE**

<b>I. INTRODUCCION .....</b>	<b>5</b>
<b>II. DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL.....</b>	<b>6</b>
1. SIGNIFICADO .....	6
2. ANTECEDENTES Y ORIGENES .....	7
2.1 Francia: Precedente Normativo .....	8
2.2 Italia: Normativa sobre Derecho de la Desconexión Digital.....	9
3. NORMATIVA COMUNITARIA .....	10
<b>III. MARCO NORMATIVO ESPAÑOL “DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL”.....</b>	<b>12</b>
1. LEY ORGANICA DE PROTECCION DE DATOS Y GARANTIA DE DERECHOS DIGITALES .....	12
1.1 Artículo 88.1 de la LOPDGDD .....	13
1.2 Artículo 88.2 de la LOPDGDD .....	13
1.3 Artículo 88.3 de la LOPDGDD .....	14
2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LA DESCONEXION DIGITAL .....	15
3. DERECHOS DIGITALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA.....	16
3.1 El Convenio Colectivo del Grupo AXA: El precedente convencional español .....	17
3.2 Ejemplos de Convenios Colectivos .....	18
4. DERECHOS CONSTITUCIONALES Y FUNDAMENTALES RELACIONADOS CON EL DERECHO A LA DESCONEXION .....	18
<b>IV. DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y LA CONCILIACION PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....</b>	<b>20</b>
1. TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACION.....	20
2. REGULACION DEL DERECHO DE LA DESCONEXION DIGITAL EN EL TELETRABAJO. ....	21
3. EL ADAPTACION DE LA JORNADA CON LA CONCILIACION .....	23
<b>V. PREVENCION DE LOS RIESGOS LABORALES Y DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL.....</b>	<b>25</b>
1. HIPERCONECTIVIDAD DEL TRABAJADOR.....	25
1.1 Esclavitud en la era tecnológica .....	26
2. EFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.....	27
2.1 Telepresión.....	28
2.2 Enfermedades psicológicas .....	29
3. SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR EN EL MARCO NORMATIVO ...	30
<b>VI. SENTENCIAS.....</b>	<b>33</b>
1. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA .....	33
2. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID .....	34
3. AUDIENCIA NACIONAL.....	35

<b>VII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>VIII. ANEXOS.....</b>	<b>38</b>
1. DISPOSICIONES NORMATIVAS.....	38
2. BIBLIOGRAFÍA.....	40
3. SENTENCIAS .....	41

**ABREVIATURAS**

OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
LOPDGDD	Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
EBEP	Estatuto Básico de los Empleados Públicos
CC	Convenio Colectivo
AEMET	Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo
AINC	Acuerdo Inter confederal para la Negociación Colectiva
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
CNSST	Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
UE	Unión Europea
NTP	Nota Técnica Preventiva
INSS	Instituto Nacional de Seguridad Social
TIC	Tecnologías de la Información de Comunicación
PRL	Prevención de los Riesgos Laborales
RDLTD	Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia
PVD	Pantalla de Visualización de Datos
SS	Seguridad Social
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
AN	Audiencia Nacional
UGT	Unión General de Trabajadores
CCOO	Comisiones Obreras
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LTD	Ley de trabajo a distancia
RDLTD	Real Decreto-ley de trabajo a distancia

## I. INTRODUCCION

Hablar de desconexión digital en estos tiempos resulta impensable, ya que las tecnologías de información y comunicación han pasado a formar parte de la vida cotidiana, transformando las formas de relacionar, pensar y hasta incluso de vivir.

El acceso a internet y las tecnologías de información y comunicación ha supuesto una gran ventaja y avance, ya que ha facilitado la vida, es una de las fuentes de conocimiento y una herramienta útil para los sectores y ámbitos de la vida, sobre todo laboral. El aumento de comunicación continua en el ámbito laboral ha hecho que los trabajadores estén cada vez más conectados con los dispositivos móviles, tabletas, portátiles, correos electrónicos, etc., además de que sean convertido en herramientas esenciales e indispensables en muchos puestos de trabajo. También cabe mencionar que muchos puestos de trabajo se están transformando y digitalizando, por lo que es casi imposible desconectar y no llevar a cabo, las tareas sin utilizar estos medios tecnológicos. En resumen, las TIC<sup>1</sup> se han convertido en medios de progreso para las empresas, por dos motivos: uno de ellos es porque aumenta la productividad de los trabajadores asimismo de que mejora el rendimiento y facilita las tareas a realizar. Y el segundo y último motivo, es que genera ingresos.

Pero, pese a los beneficios de la digitalización en los puestos de trabajo y la mejora que supone, también tiene consecuencias negativas que afectan y vulnera a la seguridad, privacidad e intimidad de la persona. También puede haber dificultades a la hora de conciliar la vida personal, familiar y laboral del trabajador, y en consecuencias, eso puede dificultar la diferencia entre los tiempos de descanso y trabajo. Todo ello conlleva a que el trabajador pueda sufrir riesgos psicosociales, entre otros, estrés, ansiedad, burnout, fatiga informática, etc.

El empresario tiene el deber de cumplir con la legislación establecida y velar por el bienestar la salud de los trabajadores y respetar los derechos descanso, por lo que, se ha abierto un debate por la necesidad de regular el derecho de la desconexión digital, que se ha materializado en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de derechos digitales (LOPDGDD)<sup>2</sup>.

En este TFG (Trabajos Fin de Grado) pretende definir y analizar el derecho a la desconexión digital desde el ambiro normativo. Por ello, antes es necesario conocer sus antecedentes y orígenes para saber cuáles fueron los motivos por los que hoy tiene mayor importancia en el ámbito laboral y la necesidad de proteger el derecho de los trabajadores. Asimismo, se estudiará qué relación tiene el derecho a la desconexión digital con la conciliación personal, familiar y laboral y la prevención de riesgos laborales, cuáles son las normativas que lo amparan realizando un análisis y sus posibles causas y consecuencias.

Las principales fuentes que se han utilizado para realizar este trabajo de fin de grado son las disposiciones legales, reglamentarias, documentación científica y académica y la jurisprudencia de los tribunales

---

<sup>1</sup> Es el acronimito de Tecnologías de la Información y de la Comunicación. Es el conjunto de tecnologías que permiten el acceso, producción, tratamiento y comunicación de la información presentada. Véase el artículo para más información <https://www.uv.es/~bellochc/pdf/pwtic1.pdf>

<sup>2</sup> BOE núm. 294, de 06/12/2018

## CAPITULO 1: DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL

### II. DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL

#### 1. SIGNIFICADO

Se entiende por derecho a la desconexión digital como el derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente los digitales o electrónicos, fuera de su jornada laboral y no sufrir represalias por el ejercicio del derecho<sup>3</sup> (Simonet, 2022). Por tanto, es la libertad que tiene el trabajador a no conectarse a ningún medio electrónico fuera de su horario laboral al empresario.

Es un derecho de nueva generación, ya que se trata de un tema muy reciente. Este derecho nace con la necesidad de dar respuesta por las consecuencias negativas que provoca el uso excesivo de los medios tecnológicos y digitales en el ámbito laboral. Otro de los motivos por la cual se ha creado el derecho, es por la irrupción de las tecnologías de información y comunicación y los cambios en la estructura de las organizaciones que afecta en todos los ámbitos de la vida. No fue con la pandemia COVID-19<sup>4</sup> que adquirió mayor importancia y entro en debate sobre los tiempos de descanso, debido al teletrabajo que también adquirió mayor relevancia estos últimos años y que también se explicara en otro apartado de este presente trabajo. Y, por último, surge la necesidad de aplicar el derecho en relación con la conciliación personal, familiar y personal.

Cabe destacar que no existe una definición legal de derecho de desconexión digital, y solo queda aplicar el contenido de esta, que es asegurar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido el respeto de descanso, permisos y vacaciones del trabajador protegiendo su intimidad personal y familiar. Por otro lado, la normativa no ofrece ninguna definición del derecho, sino que más bien su contenido se enfoca en la negociación colectiva, iniciativa empresarial y la representación de los trabajadores (Gutierrez Colominas, 2020)

El derecho de la desconexión digital es una expresión francesa que se le conoce como "*droit a la deconexion*"<sup>5</sup>, en el que tiene su origen, en el que da potestad al trabajador a decidir su disponibilidad fuera del horario laboral y el derecho a conectarse o no.

Este nuevo derecho laboral se creó para adaptar a los trabajadores ante la nueva era digital para respetar los tiempos de descanso, vacaciones, etc., además de otros derechos fundamentales y constitucionales como el derecho a la privacidad e intimidad, como después se verá detalladamente. Aunque es un derecho que tienen los trabajadores también se les aplica a los empresarios, y estos últimos son los encargados de garantizar ese derecho a los trabajadores, a través de políticas internas y en el cumplimiento de la normativa. El empresario debido a la normativa no podrá despedir al trabajador por no contestar al WhatsApp, emails o cualquier dispositivo, ya que estaría incumpliendo y en consecuencia podría conllevar a una sanción que se explicará en el apartado correspondiente.

---

<sup>3</sup> Véase el artículo de Beatriz Duran Penedo que trata sobre el derecho de la desconexión digital [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran\\_noticias\\_cielo\\_n9\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf)

<sup>4</sup> Para más información consulte en la página web de la OMS: [https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1)

<sup>5</sup> Expresión francesa que se traduce en español como derecho a la desconexión digital.

## 2. ANTECEDENTES Y ORIGENES

Desde siempre los tiempos de trabajo y descanso han sido el tema central desde la creación de la OIT<sup>6</sup> en 1919. En el Preámbulo de la Parte XIII (trabajo) del sistema de tratados de la Paz de Versalles<sup>7</sup>, en el que se constituyó la OIT expreso claramente la “la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo”, entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo. A lo largo del tiempo la OIT ha ido creando convenios y recomendaciones que trataran sobre el tiempo del trabajo, como, por ejemplo, el Convenio sobre las horas<sup>8</sup> de trabajo (industrias), 1919; Convenio sobre las cuarenta horas (1935)<sup>9</sup>; Recomendación sobre la reducción del trabajo de la duración del trabajo (1962)<sup>10</sup>; etc. Con la creación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948<sup>12</sup>, en el artículo 24 establece que “*toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*”. El Pacto de Derechos Económicos y Sociales (ONU)<sup>13</sup>, en su artículo 7<sup>14</sup> señala que los Estados que forman la ONU deben asegurar que todos los trabajadores disfruten en condiciones de equidad y satisfacción haciendo énfasis en el apartado d) del artículo mencionado.

Como se dijo antes el primer convenio de la OIT sobre el tiempo de trabajo en 1919, en el que se pretendía delimitar las horas de trabajo de 8 horas diarias y 48 semanales. A partir de ahí, se siguió abordando esta temática en diferentes convenios y durante mucho tiempo ha sido objeto de estudio y deliberaciones.

Cabe mencionar que la OIT, publicó la iniciativa “Trabajar para un futuro prometedor”<sup>15</sup> que fue elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, en el que describe como las nuevas tecnologías han supuesto un cambio en las organizaciones. Por la situación,

---

<sup>6</sup> OIT es el acrónimo de Organización Internacional del Trabajo que es un organismo internacional de las Naciones Unidas creado en 1919 que se encargan de los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

<sup>7</sup> Fue un tratado que se firmaron más de cincuenta países en 1919 tras finalizar la Primera Guerra Mundial. En el Preámbulo mencionado abarca los principios universales e importantes de los trabajadores, que desde el artículo 387 al 399

<sup>8</sup> El Convenio de 1919 junto el Convenio de 1930 (comercio y oficinas) establecen la norma general de 48 horas semanales y 8 horas diarias en la jornada laboral

<sup>9</sup> En este convenio se estableció la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales como una norma social que se tiene que alcanzar.

<sup>10</sup> En la Recomendación se indica medidas prácticas para reducir la duración de la jornada laboral teniendo en cuenta las condiciones económicas y sociales de cada país. Al igual que en el convenio de 1935 se establece que la jornada sea reducida hasta las 40 horas semanales

<sup>12</sup> Es un documento creado por la ONU tras finalizar la Segunda Guerra Mundial que establece los derechos y libertad y la igualdad de los individuos en la sociedad y por ende son universales Véase el artículo 24

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>13</sup> El Pacto de Derechos Económicos y Sociales es un tratado general que reconoce derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para proteger y garantizar la normativa.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

<sup>14</sup> Artículo 7 del Pacto de Derechos Económicos y Sociales dice lo siguiente: “*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos*”.

<sup>15</sup> Véase el informe [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)

en la que el individuo está conectado a los dispositivos digitales, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo insta a los Gobiernos nacionales a tomar medidas que ayuden a limitar el tiempo de trabajo.

## 2.1 Francia: Precedente Normativo

Francia fue el primer país en aprobar una disposición legal que ampara el derecho de la desconexión digital, la Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo la modernización del dialogo social y la seguridad de las carreras profesionales<sup>16</sup>. En esta misma ley se incorpora un nuevo apartado séptimo en el artículo 2242-8 del Código de Trabajo Francés<sup>17</sup> que dice la siguiente manera: *“Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión digital y la puesta en marcha de la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo y de vacaciones, así como de su vida personal”*. Si no hay un acuerdo de negociación, le corresponde al empresario consultar previamente con los representantes de los trabajadores y elaborar una política de actuación. El objetivo de esta política no es más que la de poner en marcha las acciones de formación y sensibilización dirigida a los trabajadores sobre el uso mediado de los dispositivos digitales.

El precedente francés ha sido vista como una parte de la doctrina como una ley más pragmática que imperativa en su ejecución pragmática (Vallecillo Gamez, 2017). La configuración de la desconexión digital como derecho pone en el foco al trabajador, que pasa a ser titular del mismo (Mathieu, 2016). Su objeto es proteger a los trabajadores (Loiseau, 2017). Por tanto, debe cumplir con dos facetas: por un lado, la obligación del trabajador de desconectarse nada más finalizar su jornada, y, por otro lado, el empresario que debe respetar el derecho del trabajador (Ray, 2016).

En resumen, la normativa francesa pretende limitar los horarios continuos y la disponibilidad de los trabajadores fuera de la jornada laboral. Algunas empresas han realizado iniciativas y políticas sobre el derecho a la desconexión digital y sobre el uso de los dispositivos electrónicos fuera del horario laboral, como, por ejemplo, ORANGE, MICHELIN, VOLKSWAGEN, este último, ha implementado para ciertos trabajadores una política de bloqueo al acceso a comunicaciones corporativas entre las 18:15 y 07:00 horas.

### 2.1.1 Informe Mettling

En marzo de 2015 el Ministerio de Trabajo francés elabora un informe<sup>18</sup> cuyo objetivo es investigar los efectos de la transformación digital en el trabajo. El autor del informe es Bruno Mettling<sup>19</sup>, cuyo título se denomina la transformación digital y vida laboral y en ella hace 36 propuestas. Este informe fue presentado a la ministra de trabajo Myriam El Khomri el 15 de septiembre de 2015 y anunciado en el orden del día de la Conferencia Social el 19 de octubre de 2015 en Paris.

---

<sup>16</sup> Conocida como la Loi Travail o la Loi Khomri, que entró en vigor en el año 2017 en el que se incorpora medidas de adaptación en el mercado laboral en el entorno tecnológico y digital en el que se incorpora el derecho a la desconexión digital. En esta ley se inspiró la ley legislación española para aprobar la LOPDGDD.

<sup>17</sup> Véase el artículo completo <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000031086595/2016-01-01>

<sup>18</sup> Para más información del informe véase el siguiente documento:

[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/194/135.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/194/135.pdf)

<sup>19</sup> Bruno Mettling es el director general del departamento de Recursos Humanos de Orange y autor del informe Mettling



El objetivo del informe es permitir que las empresas superen con éxito la transformación digital y a su vez mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En el siguiente apartado se mencionarán algunas de las propuestas que Bruno ofrece:

- **Conservar el dispositivo del número de días de trabajo:** según Bruno Mettling, esta propuesta es el más adaptado a las nuevas modalidades de trabajo de los trabajadores autónomos en el sector digital, pero se considera débil porque el Tribunal de Casación ha derogado varios convenios sectoriales, por lo que es importante una intervención legislativa con el objetivo de especificar los acuerdos convencionales. Por otra parte, es necesario establecer medidas entre el tiempo de trabajo y la carga del trabajo.
- **Organización del teletrabajo:** el teletrabajo ha mejorado la productividad y la calidad de vida del trabajador, pero, sin embargo, ha provocado aislamiento y desintegración del trabajador. Por lo que, el autor recomienda que las empresas implementen buenas prácticas y medidas, como por ejemplo incluir días obligatorios de trabajo y los periodos de días de teletrabajo. Las mismas empresas tienen que definir el concepto de “accidente laboral” en el ámbito de teletrabajo.
- **Instituir un derecho y un deber en la desconexión:** otra propuesta que señala el autor es que debe haber un equilibrio entre la vida personal y profesional del trabajador, por lo que enfatiza que el derecho a la desconexión digital debe complementarse con un deber a la desconexión, que deben ir de la mano con medidas de sensibilización para el uso de medios digitales.
- **Integración de las nuevas modalidades de empleo en el sistema social:** que consiste en elaborar un marco legal para las diferentes formas de trabajo, poniendo como ejemplo, la Cuenta Personal de Actividad. Trata de definir una serie de derechos relacionados con la persona y previniendo su participación en la financiación del sistema de protección social.

En conclusión, son propuestas basadas en compromiso colectivo y que corresponde a la construcción europea en el que debe de dar respuestas a las patologías actuales y arreglarlo supone un reto económico y social vital para la UE.

## 2.2 Italia: Normativa sobre Derecho de la Desconexión Digital

En Italia con posterioridad a Francia, también aprobó su propia normativa reconocido como *ex lege* en la materia, debido a la preocupación de la desconexión digital como derecho de los trabajadores, Legge, 22 maggio 2017, n°81, relativa a las medidas de tutela del trabajo autónomo y medidas para favorecer una articulación flexible del tiempo y del lugar de trabajo por cuenta ajena<sup>20</sup>, que entró en vigor el 14 de junio de 2017. De los artículos 18 al 24 del

---

<sup>20</sup> Véase la normativa italiana en el boletín oficial de su página web: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

segundo capítulo de la ley<sup>21</sup>, se regula el trabajo ágil, una forma de realizar la actividad flexible donde se alterna el trabajo presencial y el a distancia, conocido como teletrabajo.

Esta modalidad de trabajo, lo que se prevé ciertas medidas cautelares y sobre todo las relativas a la prevención de riesgos laborales. En el artículo 19<sup>22</sup> de la ley expresa el respeto del tiempo de descanso y se ordena a desconexión de los medios electrónicos, parte fundamental del trabajo ágil.

### 3. NORMATIVA COMUNITARIA

Actualmente, no existe un marco jurídico que regule y defina el derecho a la desconexión digital. La UE ha aprobado directivas anteriores como la Directiva sobre ordenación del trabajo<sup>23</sup>, que hace referencia a unos derechos relacionados indirectamente con el derecho a la desconexión digital. Se puede destacar el principio 10 del pilar europeo de derechos sociales, establece el derecho a un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado, como, asimismo, el principio 9 establece equilibrio entre la vida profesional y la vida privada<sup>24</sup>. Como bien se ha visto, aunque no mencione directamente se puede establecer una relación con el derecho a la desconexión.

Se puede hacer mención el artículo 2 de la Carta Social Europea en el que señala al derecho unas condiciones laborales equitativas e incorpora el derecho al descanso como señala en su apartado quinto: *“a garantizar un reposo semanal que coincida en la posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por la tradición y por los usos y costumbres del país o la región”*. Por otra parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE en su artículo 31 señala lo siguiente: *“todo trabajador tiene derecho a una limitación de la duración máxima del trabajo y periodos de descanso diarios y semanales, así como un periodo de vacaciones anuales retribuidas”*. Por último, el Tratado de Lisboa en su artículo 151<sup>25</sup> establece

---

<sup>21</sup> Los artículos 18 al 24 forman parte del segundo capítulo de la legislación laboral italiana titulado Trabajo Ágil que hace referencia al trabajo flexible y el trabajo a distancia, en el que se relaciona también el derecho a la desconexión digital.

<sup>22</sup> Art. 19 formulario y desistimiento: 1. Se estipula el acuerdo relativo al método de trabajo ágil por escrito a los efectos de la regularidad y prueba administrativa, y regula la ejecución de los trabajos realizados fuera de las instalaciones de la empresa, también con respecto a las formas de ejercicio del poder directivo del empleador y a los instrumentos utilizado por el trabajador. El acuerdo también identifica los tiempos de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarios para asegurar la desconexión del trabajador de herramientas tecnológicas de trabajo.

2. El contrato a que se refiere el apartado 1 podrá ser de duración determinada o de duración determinada indeterminado; en este último caso, el desistimiento puede tener lugar con un no menos de treinta días de antelación. En el caso de los trabajadores discapacitados de conformidad con el artículo 1 de la ley del 12 de marzo de 1999, n. 68, el plazo de preaviso de rescisión por parte del empleador no podrá ser inferior a noventa días, a fin de permitir adecuada reorganización de las rutas de trabajo con respecto a necesidades de vida y salud del trabajador. En presencia de una causa justificada, cada una de las partes contratantes podrá desistir antes del vencimiento del plazo en el caso de un contrato a plazo fijo, o sin previo aviso en el caso de un contrato indefinido.

<sup>23</sup> Véase la Directiva subida en la página web del BOE: <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

<sup>24</sup> Véase los principios y valores de la UE: [https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values\\_es](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values_es) Cabe destacar que los objetivos de la UE se establecen el art. 3 del Tratado de Lisboa y los valores de la UE se establecen el art. 2 tanto del Tratado de Lisboa y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE

<sup>25</sup> Artículo 151 del Tratado de Lisboa: La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y

que los estados miembros deben de fomentar el empleo, mejorar las condiciones de vida y trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía al progreso. Este artículo ha sido defendido como la obligación de reducir las jornadas de trabajo, especialmente las largas.

El 1 de diciembre de 2020, en plena pandemia de COVID-19 la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales aprobó un informe<sup>26</sup> en que se exigía a la Comisión Europea a que proponga una Directiva sobre el Derecho a la Desconexión Digital. El objetivo del informe es reafirmar el derecho que tienen los trabajadores a que no se contacten fuera de su jornada laboral, respetando las disposiciones legales, convencionales y los acuerdos contractuales. Se hace mucho énfasis en la importancia del papel de los interlocutores sociales a la hora adaptar el derecho a la desconexión y a la necesidad de crear soluciones específicas para las empresas.

---

en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

A tal fin, la Unión y los Estados miembros emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión.

Consideran que esta evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado interior, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en los Tratados y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.

<sup>26</sup> Véase el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales de la UE:  
[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_ES.html)

## CAPITULO 2: DISPOSICIONES LEGALES

### III. MARCO NORMATIVO ESPAÑOL “DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL”

#### 1. LEY ORGANICA DE PROTECCION DE DATOS Y GARANTIA DE DERECHOS DIGITALES

En las Cortes Generales se aprobó la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, el 18 de octubre de 2018 en el Congreso de los Diputados y el 21 de noviembre en el Senado, y entra en vigor el 7 de diciembre de 2018<sup>27</sup>. Esta ley consiste en adaptar al derecho interno español el Reglamento Europeo de Protección de Datos y con el propósito de reformar y sustituir la anterior ley de Protección de Datos de 1999<sup>28</sup>. Se incorporó un título específico que trata sobre los derechos digitales en las diferentes esferas de la sociedad, como, por ejemplo, la educación digital, el derecho a la seguridad de las comunicaciones, etc.

El legislador vio la necesidad de regular la realidad tecnológica en las organizaciones y lo hizo a través de la Ley de Protección de Datos (Mercader Uguina, 2017), a través de la cual se modifican otras disposiciones legales como el Estatuto de los Trabajadores<sup>29</sup> y el Estatuto de Básico del Empleado Público<sup>30</sup>.

El derecho a la desconexión digital del trabajador está recogido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Esta ley sustituye a la antigua Ley Orgánica 15/1999, de 5 de diciembre, de protección de datos personales, y el derecho a la desconexión digital se menciona en la nueva ley en el artículo 88 titulado como “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”. Las características básicas que se mencionan en el artículo son las siguientes:

- Se reconoce el derecho tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los empleados públicos a no contestar a ningún mensaje por cualquier dispositivo digital fuera de su horario laboral. Señala el respeto del tiempo de descanso, de vacaciones y permisos. El derecho a la desconexión digital también garantiza la intimidad personal y familiar.
- En el ejercicio del derecho tiene como naturaleza y objeto la relación laboral. En el que se especifica que fortalecerá la conciliación de la vida familiar y personal, durante la negociación colectiva.
- Se señala que la empresa tendrá que realizar previa audiencia del comité de empresa o delegado de personal, para establecer una política interna que va dirigida a los trabajadores y a los directivos de la empresa, en el que se tendrá que especificar las modalidades del ejercicio del derecho. A su vez, se tendrá que anunciar acciones formativas y de sensibilización sobre el uso de los dispositivos digitales para evitar riesgos psicosociales.

---

<sup>27</sup> Véase el BOE núm..294 de 6 de diciembre de 2018

<sup>28</sup> Ley de Protección de Datos, que fue sustituida por la LPDGDD. Véase la disposición en el BOE núm. 298 de 14 de diciembre de 1999 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-23750>

<sup>29</sup> Disposición actualizada el 22 de mayo de 2024. Véase el BOE núm. 255, 24 de octubre de 2015

<sup>30</sup> Disposición actualizada el 22 de mayo de 2024. Véase el BOE núm. 261, el 31 de octubre 2015

- Por último, señala medidas de desconexión tanto para el trabajo a distancia como para el empleado que trabaja en el domicilio vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas (art. 88.3 de la LOPDGDD). Además, de que existen diferencias entre el trabajador a distancia y en el domicilio del trabajador

### 1.1 Artículo 88.1 de la LOPDGDD

El derecho a la desconexión digital se regula en el artículo 88.1 de la LOPDGDD que dice lo siguiente: *“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”* Como ya se mencionó anteriormente, la ley no da una definición o delimitación del contenido de este derecho (Igartua Miro, 2019). Por lo que cabe señalar, que el legislador no se detuvo en definir este derecho. De manera que, hay que entender la desconexión digital como un derecho que trata de proteger a los trabajadores frente a las comunicaciones a través de cualquier medio dispositivo que puede realizar el empresario fuera de su jornada laboral. Por consiguiente, la finalidad del derecho es delimitar el tiempo de ocio o descanso del empleado (Alegre Nueno, 2018).

Otro elemento muy importante que se puede visualizar, es que el legislador reconoce la desconexión digital como un derecho y no como un deber u obligación para los empresarios, ya que los trabajadores son los que tienen la última palabra de no recibir o contestar los mensajes por parte del empresario fuera de la jornada laboral, y puede surgir el caso de que por miedo a verse en una situación desfavorable conteste o remita los mensajes del empresario y ahí se estaría hablando de una renuncia del derecho por parte del trabajador. Estos y otros casos es lo que ha llevado a la doctrina a defender la ausencia del deber empresarial. No obstante, hay un sector de la doctrina que, si lo configura como un deber empresarial, ya que la desconexión digital precisa de *“el poder de autodeterminación del trabajador del trabajador, plenamente libre para no responder, de un lado, y el deber del empresario de abstenerse de realizar disposición alguna en tal sentido del otro”*, considerando que *“no puede bastar con el reconocimiento del trabajador a no contestar correos o mensajes durante su tiempo de descanso”*. El deber de no remitir mensajes no solo es una obligación por parte de los empresarios, sino que también de otros trabajadores, clientes o terceras personas.

Por otro lado, en el art. 88.1 de la LOPDGDD también menciona los empleados públicos, ya que también tienen garantizado el derecho a la desconexión digital como se dijo al principio de este bloque. En el EBEP se introdujo el art. 14.j) bis, que indica lo siguiente: *“A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”*.

### 1.2 Artículo 88.2 de la LOPDGDD

El segundo apartado del artículo 88 de la Ley 3/2018, señala lo siguiente: *“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”*. La primera frase del

artículo menciona que la aplicación del derecho dependerá del tipo de trabajo o sector dedicado al trabajador, ya que no es una empresa con un importante componente tecnológico que una empresa con actividad más tradicional. Como tampoco es lo mismo en aquellos trabajos cuyo desarrollo de la actividad se realiza en vez de concreto, que en aquellos donde el trabajador tiene mayor movilidad o incluso cuando el trabajo es a distancia. Hay diferencias en la misma empresa, ya que no es lo mismo un trabajador cuya actividad laboral es rutinario y repetitivo que uno cuya actividad laboral es variada y de mayor responsabilidad, conlleva a un horario más flexible y mayor dependencia de los dispositivos digitales. El ejercicio del derecho a la desconexión digital dependerá de la actividad laboral del trabajador en este desarrollo y del sector en el que se encuentre. Por eso, es imprescindible la negociación colectiva para regular esta materia si se tiene según las especificaciones y especialidades del sector o de la misma empresa.

En la segunda frase del apartado, se establece la negociación colectiva, es decir el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en el que se indican las formas concretas de la ejecución del derecho, referencia que se debe entender realizada hacia el convenio o entre el acuerdo de las partes, es decir, entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta cuestión se profundizará más adelante.

### 1.3 Artículo 88.3 de la LOPDGDD

En el último apartado del artículo de la 88 dice lo siguiente: *“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”*.

En este caso, el empresario está obligado a elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, incluyendo a los trabajadores que ocupen puestos de directivos en el que tiene que definir las modalidades del ejercicio del derecho y las acciones de formación y sensibilización sobre el uso de los dispositivos digitales. Esta tarea no solo lo debe de realizar el empresario, sino que, debe realizar una previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. Aunque en el apartado se haga referencia a los trabajadores, están incluidos también los empleados públicos, ya que se menciona estos últimos en el primer apartado del artículo. En este caso son las Administraciones Publicas, los que deben elaborar la política interna y definir las modalidades del ejercicio en función de los grupos profesionales o del tipo de trabajo. Además de que, deben de realizar acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de dispositivos digitales.

También hay que considerar que la norma al referirse a los trabajadores que ocupan puestos directivos, no solo se refiere al sector privado, sino al público, que tienen horario más flexible y tienen mayor dependencia a los medios electrónicos. De hecho, en el contexto público, el personal especialmente afectado a llamadas y mensajes fuera del horario laboral son, precisamente los que ocupan puestos de mayor nivel administrativo, es decir, los más cercanos a los núcleos decisionales de la Administración (Arroyo Yanes, 2018).

Un ejemplo de política es el caso de Telefónica que firmo un documento recientemente que reconoce su posicionamiento frente al ejercicio del derecho. La empresa lo hizo pública con el respaldo de las mayores organizaciones sindicales del país. UGT y CCOO, cuyo objetivo es poner en marcha medidas que potencien el respeto del tiempo del descanso de los trabajadores tras finalizar el horario laboral, y reconoce como una oportunidad el poder liderar la introducción en sus operadoras el derecho a la desconexión digital.

## 2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LA DESCONEXION DIGITAL

En 2022 se reformo el Estatuto de los Trabajadores para reducir la precariedad laboral y la temporalidad. La nueva reforma laboral fue publicada en el BOE, el 30 de diciembre de 2021<sup>31</sup>, en el que hubo modificaciones que modificaron en diferentes ámbitos del mercado laboral. El Real Decreto 32/2021 de 28 de diciembre, establece medidas urgentes para la reforma laboral, la transformación del mercado laboral y la estabilidad en el empleo.

En este caso el actual texto refundido del ET integra en el mismo cuerpo normativo “la pluralidad de disposiciones existentes, dotando de seguridad jurídica y claridad en este dinámico sector del ordenamiento jurídico”. Aunque se haya realizado una reforma “sigue siendo huérfana en derechos fundamentales de los trabajadores en el trabajo y apenas ha tenido noticia de los formidables cambios en las formas de trabajar y organizar la producción y las empresas que han comenzado a fraguarse como consecuencia de la imparable transformación digital”. Un buen ejemplo es el artículo 20 bis del ET, que hace poca referencia al derecho a la desconexión digital, pero parece tener relación con otros artículos refundidos como los 34 (la jornada laboral) y 37 y 38 (periodos de descanso).

En la sección 6 del Capítulo II del Título I del ET se recogen otros derechos y principios fundamentales relacionados con el derecho a la desconexión digital como la inviolabilidad de la persona trabajadora (art. 18), la seguridad y salud en el trabajo (art. 19), los tiempos en el trabajo (de los artículos 34 a 38), etc.

En el apartado segundo del artículo 4, sobre los derechos laborales de los trabajadores, se habría introducido el derecho a la desconexión digital, que debería acompañarse con la formación y sensibilización sobre el uso responsable de los dispositivos digital, ya que esta labor es imprescindible para la garantía.

Se considera que el estatuto de los trabajadores debe comenzar por facilitar una definición clara, ya que como se dijo anteriormente, no hay una definición en ninguna normativa del derecho. Una definición que termine de clarificar el conjunto de cuestiones relacionados con el tiempo de descanso, disponibilidad, intimidad, prevención en la salud de los trabajadores, con el fin de que sirva como punto de referencia para las empresas, empleados e interlocutores, mediante un novedoso artículo como sucede en el art. 4 de la LPRL.

De este modo, sería conveniente que en la norma estatutaria se incorporase una serie de disposiciones dedicadas al derecho a la desconexión digital en donde se exprese la naturaleza o la estrecha relación con otras cuestiones, como la conciliación, la intimidad, el teletrabajo o trabajo a distancia. Cabe señalar, debido a que el ejercicio del derecho siempre va a depender del sector, empresa o actividad laboral que ocupe, es recomendable contemplar dos escenarios: uno general en el que se responda un reconocimiento universal y básico del derecho; y otro

---

<sup>31</sup> Véase el BOE núm. 313 de 30 de octubre de 2021

específico en el que se prevea hipotéticas adaptaciones en el que se concrete el derecho, acorde a la negociación colectiva, la política interna que tenga la empresa o en el contrato laboral suscrito.

El texto legal debe contener dos elementos muy importantes debido a la estrecha conexión con el derecho. El primero, el diagnóstico preliminar donde la empresa pueda obtener información específica de las posibles necesidades en la materia. Y la segunda, la política interna como bien señala el art. 88. 3 de la LOPDGDD que debe elaborar la empresa, siempre con la previa audiencia de la representación legal de los trabajadores. Aunque estas cuestiones se deberían de concretar en la negociación colectiva, al igual que las acciones formación y de sensibilización, estaría bien que el ET contuviera unas mínimas prescripciones al respecto.

Por último y para concluir con este punto, la norma legal debería de realizar modificaciones en los artículos 85 ET (relativo con la negociación colectiva) y el art. 64 de la ET (relativo a los derechos de información y consulta del comité de empresa).

### 3. DERECHOS DIGITALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

La mayoría de los autores que se aproximaron a este tema con anterioridad a la LOPDGDD coinciden en que el instrumento más adecuado para acometer la regulación del derecho a la desconexión digital es el convenio colectivo (Gordo Gonzalez, 2017).

Según el art. 88.2 de la LOPDGDD, es el convenio o acuerdo entre las partes, la empresa y los representantes de los trabajadores, los que deben concretar las modalidades del ejercicio de este derecho. La regulación y desarrollo del derecho a la desconexión en el teletrabajo también ha quedado en manos negociación colectiva o del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 18, RD-L 28/2020<sup>32</sup>). La encargada de definir las distintas modalidades del ejercicio del derecho y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso de las herramientas digitales que garanticen y protejan el derecho a la intimidad y a la salud de los trabajadores es la negociación colectiva sectorial y de empresa.

Por lo que la ley, deja un espacio muy importante a la negociación colectiva para determinar que tecnología se va a usar para garantizar el cumplimiento del derecho, en qué circunstancias especiales se puede permitir la conexión y cuáles son las compensaciones que se van a abonar a los trabajadores conectados.

Los convenios colectivos existentes en el ordenamiento español son más bien generalistas y no especifican o concretan el alcance, simplemente se limitan a referirse el derecho. En cambio, hay otros convenios, que definen y limitan su contenido y ámbito de aplicación personal, como sucede en el caso del convenio colectivos del Grupo AXA, que más adelante se desarrollara su contenido.

Por otro lado, el derecho a la desconexión solo se aplica fuera del horario laboral, pero también cabría contemplar el derecho dentro del horario laboral en garantía del derecho al descanso en el horario laboral. Esto se podría aplicar en aquellos trabajos con niveles elevados de estrés y atención, a través de la negociación colectiva.

Otro punto muy importante, es que son pocos los convenios colectivos que prevén en sus artículos políticas de desconexión digital y teletrabajo y escasos textos convencionales que

---

<sup>32</sup> Disposición derogada. Véase el BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020. E artículo 18 del Real Decreto-ley trata sobre el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo.



hacen una aportación, ya que la gran mayoría solo hacen declaraciones pragmáticas. Como ha señalado la doctrina científica, la autorregulación colectiva del derecho a la desconexión digital en nuestro país todavía es limitada (Barrios Baudor, 2019).

Para finalizar con este apartado, cabe mencionar como ejemplo las buenas prácticas presentada por FeSMC-UGT, el 1 de agosto de 2017, denominada “Propuesta Negociadora relativa al derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo<sup>33</sup>”, cuyo objetivo es la propuesta de incluir artículos en los convenios colectivos el derecho a la desconexión digital basándose en tres pilares:

- El consenso sobre el uso de las tecnologías de información y de comunicación
- Establecer un plan de uso de los dispositivos digitales fuera del horario laboral.
- Por último, la vigilancia de la salud de los trabajadores.

### 3.1 El Convenio Colectivo del Grupo AXA: El precedente convencional español

El reflejo de este derecho en la negociación colectiva es todavía muy reciente, la primera regulación del derecho a la desconexión digital fue en el Convenio Colectivo del Grupo AXA en el periodo temporal 2017-2020.

En el Capítulo III del texto convencional que trata sobre la organización del trabajo y de las nuevas tecnologías, el artículo 14 se reconoce el derecho a la desconexión digital. En el artículo se detiene a analizar la materia, reconociendo que el avance de la tecnología ha transformado en la forma de prestar la relación laboral y en el que ha dejado en evidencia la delgada línea entre el tiempo de trabajo y el de descanso actual. Los primeros apartados del artículo 14 del convenio colectivo no aportan mucho jurídicamente hablando, ya que no hay obligación, ni reconocimiento y tampoco compromiso, no es hasta el tercer párrafo del artículo que ofrece algo de compromiso.

El primer párrafo del artículo del texto convencional simplemente es una declaración donde se muestra el compromiso entre las partes a impulsar el derecho a la desconexión digital. En la parte final del artículo, es donde se puede ver más compromiso por parte de las partes el respeto al ejercicio de este derecho, en el que indica lo siguiente: “*causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho a los trabajadores de no responderá los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo*”.

Los aspectos criticables de esta disposición son, en primer lugar, la falta de armonización y sistematización dentro del convenio en el que se refuerzo del derecho a la desconexión digital. En el que se podría haber aprovechado reflejar el derecho en algunos de los artículos que hacen referencia a las horas extraordinarias, el régimen de los descansos y las vacaciones, por lo que hubiese sido interesante una coordinación, ya que hubiera ayudado a reforzar el derecho en el artículo citado en el Convenio Colectivo del Grupo AXA. El segundo y último aspecto es que en el artículo 14 solo reconoce que los trabajadores no responden a mensajes o mails a través de los dispositivos electrónicos fuera de jornada laboral, pero no les indican medios especiales para reclamar en caso de incumplimiento. Tampoco se ve

---

<sup>33</sup> Véase el informe de Hiperconectividad y conciliación de la UGT [https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto\\_hiperconectividad\\_web.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto_hiperconectividad_web.pdf)

implicación por parte de los representantes de los trabajadores en esta cuestión, simplemente al igual que los empresarios coinciden con la necesidad de impulsar el derecho.

### 3.2 Ejemplos de Convenios Colectivos

Algunas de las grandes empresas han incluido en su política interna, protocolos de actuación en materia del ejercicio del derecho a la desconexión digital. Estas son algunas empresas<sup>34</sup>:

- **Mercedes Benz:** En 2016, la empresa implementa un programa mail on holiday, en el que los correos electrónicos que reciban los trabajadores en periodo vacacional se direccionan al correo electrónico de otros compañeros de trabajo que se encuentran en la empresa.
- **Volkswagen:** la empresa desde 2011 estableció un sistema en el que sus servidores informáticos desconectaban de 18:15 a 7:00 horas, para controlar a que los trabajadores respetasen su horario y que no estuvieran conectados fuera de su horario laboral.
- **IBM:** han implementado una política de no controlar a sus empleados cuando estos estuvieran de vacaciones, afirmando que los trabajadores pueden organizar su tiempo de descanso y de trabajo.
- **Michelin:** instaló un sistema de alerta para enviar a los trabajadores que se conectan más de cinco veces fuera de horario laboral para advertir a sus empleados de la necesidad de desconectar y respetar sus horarios laborales.
- **Ikea:** desde 2018 introdujo la política de no contestar a los mensajes por cualquier medio digital, incluidos los directivos de respetar el derecho por parte de los trabajadores, no enviando mensajes respetando así los horarios laborales de los trabajadores.

## 4. DERECHOS CONSTITUCIONALES Y FUNDAMENTALES RELACIONADOS CON EL DERECHO A LA DESCONEXION

En la Constitución Española, en el apartado segundo del artículo 40, aparece regulado el derecho al descanso, donde se indica la obligación de los poderes públicos de fomentar políticas que garanticen el descanso, concretamente fijando los límites de la jornada laboral. Aunque en la CE no lo reconoce como tal, el derecho de descanso debe ser tenido en cuenta por parte de la actuación de los poderes públicos, ya que se trata de un derecho universal, que está reconocido a nivel internacional y europeo, ya que una conexión donde no hay interrupciones, no solo afecta al derecho del descanso del trabajador sino también, dificulta a la hora de querer conciliar y pone en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores. De no respetarse el derecho al descanso, aquellas situaciones en las que el trabajador interrumpe su descanso para llevar a cabo actividades propiamente laborales tendrán que considerarse tiempo efectivo de trabajo, y como tal deberá ser retribuido (Sanchez Trigueros, 2021).

---

<sup>34</sup> El ejemplo de las empresas mencionadas que han creado políticas para garantizar el derecho a la desconexión digital se encuentra en este informe realizado por la UGT: <https://ugt-aat.org/wp-content/uploads/2021/03/Desconexi%C3%B3n-Digital-Secci%C3%B3n-Sindial-UGT-en-AYESA-AT.pdf>

La vinculación entre el derecho a la desconexión digital y la Constitución es preciso para el ejercicio del derecho, así como la implementación de la negociación colectiva como se mencionó anteriormente. Sin embargo, resulta de gran atención, que el legislador no haya destacado ningún matiz constitucional, ya que no ha otorgado al derecho ningún tipo de protección jurídica.

Es importante destacar, que el derecho de la desconexión digital viene del derecho al honor, intimidad personal y familiar y de la propia imagen que se encuentra en el art. 18 de la CE. La disposición constitucional obliga a que se establezcan medidas y leyes que protejan el uso de la informática para que los ciudadanos, incluyendo a los trabajadores pueden ejercer el derecho constitucional y fundamental.

Como se mencionó en el primer párrafo, el derecho al descanso existió mucho antes de que se aprobara la nueva ley de protección de datos, sin embargo, debido al avance tecnológico y las nuevas formas de comunicación y en consecuencia los efectos sobre los trabajadores, el legislador ha visto necesario poner en práctica garantías que concretan y especifican el ejercicio al descanso tal como lo señala el art. 18. 4 de la CE. Según la Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de julio de 1993 señala que el art. 18.4 de la CE garantiza los derechos a la intimidad, al honor y al pleno disfrute de los derechos ciudadanos. Por lo que se podría interpretarse que el derecho a la desconexión es una garantía al ejercicio del derecho al descanso y frente al abuso ilegítimo de los dispositivos digitales. Otro punto por destacar sobre el artículo mencionado, en la exposición de motivos de la LOPDGDD se establece la conexión entre el Título X y la Constitución, en el que indica que el derecho a la desconexión tiene por objetivo garantizar la intimidad los trabajadores y empleados públicos.

### **CAPITULO 3: CONCILIACION PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

#### **IV. DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y LA CONCILIACION PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

##### **1. TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACION**

En Europa, en la década de los noventa, hubo un aumento de experiencias de teletrabajo en varios países. En el contexto europeo, en el mes de julio de 2002 el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales para negociar el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo<sup>35</sup> es importante, porque el objetivo es modernizar la organización del trabajo en las empresas y los servicios públicos, y para los trabajadores con el fin de conciliar la vida laboral, personal y familiar y concederles una mayor autonomía y flexibilidad laboral a través del teletrabajo. El fin del acuerdo es establecer un marco general a nivel comunitario, poner en marcha la medida por las empresas de los miembros firmantes y poner practicas especificas a los interlocutores sociales en los Estados Miembros. Siguiendo en esta misma línea, la Comisión Europea realizó una propuesta relativa a la conciliación personal, familiar y laboral a la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se deroga la Directiva 2010/18/EU del Consejo, de 26 de abril de 2017. En España se incorporó el AMET en un Anexo al Acuerdo Inter confederal para la Negociación Colectiva (AINC), el 30 de enero de 2003<sup>36</sup>.

En el art. 9.1 de la propuesta de la Comisión Europea se puede apreciar que la idea es incrementar la flexibilidad de los progenitores que se incorporan tras un permiso parental y la Directiva contempla dos tipos para solicitar el trabajo flexible: calendarios laborales y flexibles y reducción del horario laboral y se añade una tercera propuesta que es el trabajo a distancia. El artículo no solo trata sobre los progenitores, sino que lo amplía estos derechos a los cuidadores y trabajadores con hijos de una determinada edad, en el que hay una separación entre la niñez y la adolescencia. En el segundo apartado del artículo 9, las fórmulas mencionadas en el primer apartado, no se configuran como derecho automático y absoluto para el trabajador, ya que estas fórmulas los empleadores lo analizaran y estudiaran teniendo en cuentas las necesidades de los trabajadores y de los empleadores. Con esto, las empresas podrán atender las situaciones objetivas relacionadas al proceso productivo u organizativo de la plantilla. Con ello, para evitar caer en denegaciones arbitrarias o discriminatorias, la empresa deberá justificar la denegación del derecho al teletrabajo.

En relación con el derecho a la desconexión digital, en el AMET trata también sobre la protección de datos de los trabajadores a distancia. En este caso, el empresario es el responsable de tomar medidas para garantizar la protección de datos utilizados por el teletrabajador para fines laborales. El empleador aparte de proteger sus datos también debe de informar al teletrabajador de la legislación o normativa vigente relacionado a la protección de datos, cuya responsabilidad recae en el trabajador. Por último, el empresario debe de informar al trabajador lo siguiente:

---

<sup>35</sup> Véase el informe: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>

<sup>36</sup> Véase el proyecto del Real Decreto-Ley de trabajo a distancia:

[https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura\\_14/spl\\_15/pdfs/memoria.pdf](https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_15/pdfs/memoria.pdf)

- Sobre la limitación del uso del equipo o herramientas digitales, como por ejemplo el internet.
- Y las sanciones en caso de incumplimiento de las medidas implantadas en la empresa.

El empresario debe respetar la intimidad y privacidad de los trabajadores y, si se instala un sistema de vigilancia en los puestos de trabajo, debe ser proporcional al objetivo de la Directiva 90/270 en relación con las pantallas de visualización.

Por otro lado, los costes relacionados con los equipamientos son definidos antes de iniciar el teletrabajo. Por regla general, es el empresario quien facilita y mantiene el equipamiento necesario para el teletrabajo, salvo si el trabajador utiliza el suyo. En todo caso, es la empresa quien dotara a los trabajadores de un servicio adecuado para el apoyo técnico, asimismo, de ser responsables de los costes relacionados a la pérdida o a los deterioros de los equipos y datos usados por el trabajador siguiendo la legislación nacional y los convenios colectivos.

En resumen, el teletrabajo tiene unos efectos positivos en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que es la mejor manera que tiene el trabajador de gestionar su tiempo de trabajo. Es este, precisamente, uno de los atractivos que tiene esta forma de organización del trabajo, lo trascendente no es el tiempo en que se realiza la actividad sino el resultado de esta.

## 2. REGULACION DEL DERECHO DE LA DESCONEXION DIGITAL EN EL TELETRABAJO.

La transposición del Reglamento General Europeo de Protección de Datos, se formalizo a través de la LOPDGDD, que, entre otras, garantiza el derecho a la desconexión digital tanto para los empleados para cuenta ajena como para los empleados públicos.

La regulación del derecho se encuentra en el art. 88 de la LOPDGDD y en las disposiciones finales decimotercera y decimocuarta que modifican el contenido del ET y del EBEP. En las últimas líneas del art. 88.3 de la LOPDGDD el legislador no delimita el derecho a la desconexión de la modalidad de trabajo a distancia, al mencionar a que *“la desconexión digital se ha de preservar 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 Real Decreto Ley 28/2020 se menciona el derecho a la desconexión digital en los términos establecidos por la LOPDGDD, en el que el legislador de la disposición legal solo remite en materia del derecho a lo establecido en la ley de protección de datos. En el apartado primero del artículo 18 del Real Decreto Ley señala que los trabajadores a distancia concretamente a los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital según el art. 88 de la LOPDGDD. El segundo apartado del artículo citado, indica que las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, se observara a la naturaleza y el objeto de la relación laboral. El art. 18.2 del Real Decreto también alude que se potenciarán el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se someterán a lo establecido en la negociación colectiva o lo que hubieran acordado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Por último, en el art. 18.3 del Real Decreto Ley indica la obligación empresarial de elaborar una

política dirigida a los empleados incluyendo a los trabajadores que ocupen puestos de directivos, en el que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho y las acciones de formación y sensibilización sobre el uso de los dispositivos digitales.

Las características aproximadas del trabajo a distancia son: que se trata de un derecho voluntario, no exclusivo del trabajador y susceptible a múltiples cambios, que va en función de la configuración de la actividad laboral,

Cabe destacar, que el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no es un derecho propio y exclusivo de los trabajadores a distancia, ya que el derecho se les aplica también a los trabajadores presenciales ya sean por cuenta ajena o empleados públicos. Otra cosa por tener es que se trata de un derecho cuya ejecución es voluntaria.

En segundo lugar, es un derecho de configuración flexible, esto se debe a que no se ha definido ni concretado su contenido mínimo, ya que el legislador deja la negociación colectiva o el acuerdo entre las partes en función del sector productivo que se encuentre la empresa. Por ello, se establece que la empresa elaborará una política interna dirigida a todos los trabajadores para definir las modalidades del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de los dispositivos digitales para evitar la fatiga informática.

Por último, lugar, se puede considerar que el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo es un derecho de configuración prematura o acelerada porque al igual que en la LOPDGDD no se prevé ninguna responsabilidad empresarial en caso de incumplimiento. El derecho a la desconexión también se considera engloba a diferentes derechos preexistentes de los que ya existen tipos sancionadores en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social<sup>37</sup> y uno de los más importantes sería el art. 7.5 de la LISOS, donde se tipifica como sanción grave el incumplimiento de la normativa de jornada, descansos, vacaciones, permisos, etc. Es importante recalcar que la Inspección del Trabajo levanto un acta de una empresa por vulneración del derecho a la desconexión a una empresa, instando a enviar mensajes y correos fuera del horario laboral a los empleados. Por otra parte, como se ha señalado “la prolongación indebida de la jornada sin retribución es una realidad, agudizada en tiempos de postcrisis, que perjudica a todos, es una infracción de normas sancionables” (Amoros, 2020).

En resumen, el derecho a la desconexión digital se le conoce como un derecho autónomo, aunque el legislador lo deja en manos de la política interna de la empresa, de la negociación colectiva o el acuerdo entre las partes, las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, así como de las acciones de formación y sensibilización sobre el uso de las herramientas tecnológicas para evitar la fatiga informática.

---

<sup>37</sup> Véase el BOE núm. 189 de 8 de agosto de 2020

### 3. EL ADAPTACION DE LA JORNADA CON LA CONCILIACION

Tras la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, se modifica el derecho a la adaptación de la jornada (art. 34.8 ET). A pesar de la modificación del derecho, se introduce un nuevo régimen jurídico, es decir se le dota de contenido tras años de varios pronunciamientos judiciales referidos a la materia.

El derecho que tienen los trabajadores para solicitar la adaptación de la jornada se regula en el art. 34.8 ET, tras la reforma del Real Decreto Ley en 2019, cuyo objetivo es fortalecer la conciliación personal, familiar y laboral. La doctrina científica se planteó tras la regulación del derecho en 2007 que la referencia a la vida personal bien podía ser una concreción de la expresión vida familiar, sin aportar nada nuevo (Rodríguez Pastor, 2007); o bien que cabía entender que se tenía que considerar una expresión que se tenía que considerar una expresión más amplia y por lo tanto con un alcance distinto y más amplio y relacionado en todo caso en una perspectiva de género (Mellado, 2008).

En definitiva, tras la reforma del 2019<sup>38</sup>, la solicitud de la adaptación en la actualidad se limita a la necesidad de los trabajadores de conciliar con la vida laboral con la vida personal y familiar, debiendo definirse en primer lugar, el alcance subjetivo en relación con los sujetos causantes del derecho, y en segundo y por último lugar, su alcance objetivo enfocándose en la concreción de la solicitud de la adaptación presentada por el trabajador.

En el primer párrafo del art. 34.8 del ET señala que la adaptación que la solicitud que realizará el trabajador debe ser razonable y proporcionable en relación con las necesidades de la persona trabajadora, y también considerar las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Tras el cuarto párrafo del artículo de la disposición legal, el trabajador tiene derecho a solicitar el regreso a su jornada habitual tras finalizar el periodo de adaptación que en su día solicitó. Cabe entender se exige por un lado la justificación de la solicitud de la adaptación de la jornada; y, por otro lado, la delimitación del tiempo de la adaptación,

En relación con la justificación de la solicitud de adaptación independientemente de cuál sea los objetivos de la persona trabajadora debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Explicar los motivos por los cuales se solicita la adaptación de la jornada
- La necesidad del cambio para poder conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar
- Y, por último, el periodo de adaptación de forma de la prestación que se ha requerido,

Es muy importante mencionar, que la solicitud también debe de indicar las necesidades organizativas o productivas de la empresa como señala el art. 34.8 del ET, sin exigir que la petición sea imposible o incompatible. En todo caso, si en el convenio de la empresa no se

---

<sup>38</sup> Véase el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

hubiera delimitado esta cuestión, la empresa puede denegar la solicitud de la adaptación del trabajador motivando la imposibilidad material de dicha adaptación.

En cuanto a la delimitación temporal de la solicitud de la adaptación de la jornada laboral, hay que recalcar que siempre va a depender de la causa en el que se acredita y de la necesidad de conciliación del trabajador. Como se dijo en el anterior párrafo, el trabajador puede solicitar de nuevo el regreso a su jornada o modalidad contractual habitual cuando se complete el periodo de adaptación de la jornada. Se debe de distinguir entre dos situaciones:

- Si adaptación se solicita para atender a hijos menores de 12 años que no presenten discapacidad ni circunstancias particulares, el tiempo temporal en este caso es la edad del hijo para tener en cuenta para la finalización del periodo de adaptación de la jornada.
- Si se trata de una adaptación del cuidado de un familiar, el periodo de modificación dependerá de la causa de la solicitud, debiendo estar en este caso esta.

El cambio de las circunstancias del trabajador puede permitir que solicite el cambio de la jornada anterior, que afecta al individuo y a las de su propia organización, debiendo entenderse que dicho cambio debe justificarse adecuadamente, ya que, de no ser así, la empresa puede denegar la solicitud. Pero si se ha justificado el cambio de la jornada en función de las condiciones del cónyuge o de uno de los progenitores, se puede interpretar que el trabajador puede solicitar su regreso a la jornada habitual antes de la finalización del periodo de la jornada o una modificación en la solicitud inicial.



## CAPITULO 4: PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

### V. PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

#### 1. HIPERCONECTIVIDAD DEL TRABAJADOR

Gracias a los avances tecnológicos se puede trabajar en cualquier momento y lugar, por lo que los límites de tiempo no se respetan tan fácilmente. En efecto, la tecnología puede facilitar la conciliación personal, familiar y laboral como se vio en el apartado anterior, sin embargo, al hacer posible que el trabajador pueda trabajar en cualquier lugar y momento de forma invisible, se extingue el tiempo entre la vida privada, laboral y descanso.

En la actualidad, se asume que el trabajador está disponible durante las 24 horas, siete días a la semana y no hay duda de que debida a esa asunción condiciona el resto de los tiempos del individuo. Por lo que, últimamente se ha utilizado mucho la expresión en el trabajo “*anytime, anywhere*”<sup>39</sup>, en el que no se plantea la categorización simplista entre el tiempo del trabajo y el tiempo de descanso, pero debido al incremento de demanda de la flexibilidad, se debe abordar una regulación en el que se proteja el tiempo de trabajo, en este nuevo modelo de organización del trabajo y los impactos psicosociales debido a la falta de una regulación.

El tiempo del trabajo hoy en día a la extrema conexión fuera del lugar del trabajo, casi supera a aquellos tiempos de trabajo que eran considerados crueles y en total explotación del trabajador en las fábricas en el curso del siglo XIX<sup>40</sup>.

Entonces se hacen las siguientes preguntas: ¿Cuál es el tiempo de trabajo del trabajador a distancia? ¿Y cuál es su tiempo de descanso? Ante la revolución tecnológica y digital, diariamente surgen nuevos problemas relativos a la limitación de los tiempos de trabajo que están relacionados directamente con las TIC y con los nuevos modelos de organización en el trabajo por lo que los tiempos de prestación de servicios se hacen cada vez más flexible.

Hay preocupación por la disminución sucesiva de la barrera de entre el tiempo laboral y el de descanso, en el que aumenta la subordinación del trabajador se extiende a la vida personal y privada, predominantemente mediante el uso de herramientas y recursos tecnológicos que permiten que el trabajo no se quede solo en el lugar presencial del trabajo. Con el aumento y casi obligatorio el uso de los medios tecnológicos, la sociedad se encuentra en constante contacto con las TIC, a disposición de las llamadas y a la contestación de los mensajes y correos del trabajo. El aumento de horas de trabajo para aquellos trabajadores que trabajan a distancia y la conexión excesiva a los dispositivos tecnológicos, afectan no solo a la estabilidad entre la vida laboral y privada de los trabajadores, sino que también afecta a la salud y seguridad de estos.

---

<sup>39</sup> A ejemplo, F.L., FERNANDEZ, Organización del trabajo y tecnologías de información y comunicación, en Cuestiones Laborales, 2017, n. 50, p.9

<sup>40</sup> Véase, el diálogo de una comisión de investigación sobre las condiciones del trabajo en una fábrica de ladrillos en Inglaterra, en el curso del siglo XIX, en A. Supiot, Crítica directo del trabajo. Fundación Calouste Gulbenkian, 2016, pp. 87-89

En 2017, Eurofound y OIT elaboraron un informe<sup>41</sup> en que se llegó a la conclusión de que la implementación de los medios tecnológicos va en paralelo al aumento de las horas de trabajo sin que establezca ningún límite sobre la importancia del descanso, los fines de semana y los festivos. El informe elaborado por las organizaciones supranacionales es muy importante, ya que las nuevas formas o modalidades de trabajo u organización de trabajo nunca podrá reflejar una disminución o eliminación de los derechos laborales existentes.

Según un informe del 2022 sobre la desconexión digital, el 75% de los españoles no desconectan fuera del horario laboral, aunque existe una mejora respecto a los datos del año 2021 pero aun así las cifras están muy alejadas de las buenas prácticas. En relación con el género, los hombres desconectan menos que las mujeres. El perfil son hombres entre los 45 y 65 años, autónomo o trabajo por cuenta propia con puestos de mayor responsabilidad. A diferencia de las mujeres que logran desconectar la gran mayoría son jóvenes entre los 16 a 34 años, que trabajan por cuenta ajena con puestos de empleada o especialista. Además de que cuanto mayor es la responsabilidad que ocupa el trabajador menor capacidad de desconexión, en el informe hasta el 62% de los directivos/gerentes españoles admiten que trabajan fuera su horario laboral e incluso el 55% admiten que permanecen conectados hasta en sus periodos de vacaciones.

### 1.1 Esclavitud en la era tecnológica

En esta nueva era tecnológica, es de suma importancia sobre la discusión de la limitación del tiempo en el trabajo, en la medida que parece establecer un nuevo tipo de esclavitud, que, pese a ser diferente a la esclavitud que se conoce habitualmente, pone en riesgos a los derechos laborales existentes, que fue el objeto de la lucha en el pasado.

Con el avance progresivo de la utilización de las tecnologías y la globalización, supo una gran ventaja en la capacidad productiva en la fuerza en el trabajo. El trabajador pasa a estar conectado las 24 horas del día y los siete días de la semana, en cualquier momento y lugar, en el que hay presión y vigilancia constantes, además de que se les exige a los trabajadores que estén disponibles, aunque sea fuera de su horario laboral, y con eso, sin remunerados por estas horas extras. Por lo que, supone que las horas oficiales de trabajo pierden su significado cuando el trabajo se puede llevar al domicilio y continuar con el trabajo a casa sin limitación temporal.

Aunque la legislación establece las horas legales del trabajo, se incumple en la práctica ya que el trabajador que trabaja a distancia está conectado constantemente y eso les impide poder desconectar y disfrutar de los tiempos de descansos para reestablecer su salud física y mental. En este caso, el trabajador se somete a una especie de servidumbre digital o esclavitud voluntaria, en el que trabajador moderno se encuentra en una situación de agotamiento incapaz de desconectarse.

Por otro lado, cada vez hay más control digital, aunque el trabajador parezca tener más libertad y flexibilidad, como el teletrabajo. Los métodos que se emplean para poder controlar a los trabajadores son diversos como, por ejemplo, los grupos de chat, vigilancia electrónica entre otros. Aunque el trabajador no reciba un mensaje al instante en el momento que empieza a disfrutar de su vida privada, el solo hecho de recibir un mensaje fuera de la jornada laboral, esclaviza la mente del trabajador e incumple el derecho a la desconexión. Este hecho se le

---

<sup>41</sup> J. Messenger <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work>, Eurofound-ILO Research Report, 2017, pp. 22-23

conoce como “esclavitud digital moderna”, a diferencia en épocas anteriores, no se restringe la privación física y local de libertad y propiedad del ser humano.

En la nueva era tecnológica ha modificado los riesgos psicosociales, porque la tecnología favorece que tengan un mayor impacto en las relaciones laborales y en el mismo trabajador.

En resumen, los avances de las nuevas tecnologías de información y comunicación deben mejorar las relaciones laborales y optimizar las actividades productivas desde una perspectiva positiva, pero nunca deben emplearse para esclavizar a los trabajadores.

## 2. EFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Según como se realice el trabajo con los dispositivos digitales, puede ser convertirse en un beneficio o en un riesgo a la salud física y psicológica de los trabajadores. Con la introducción de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, es importante el reconocimiento de nuevos riesgos psicosociales en las nuevas formas de trabajo.

En consecuencia, la nueva era tecnológica en el ámbito laboral ha supuesto numerosas ventajas como, la libertad del trabajador de realizar sus actividades laborales fuera de la oficina o lugar de trabajo, autonomía, flexibilidad, innovación, aumento de la productividad, acceso rápido a la información, mejora de la comunicación entre otros. Aunque también ha supuesto hay inconvenientes, en especial, la dificultad del trabajador en desconectar del trabajo, la provocación de circunstancias o situaciones de estrés, agotamiento y la dificultad de poder conciliar con la vida personal, familiar y laboral, Con todo ello, la persona trabajadora tienden a correr con el riesgo de padecer enfermedades o síndromes relacionados con las tecnologías como sería la fatiga informática, que se debe al cansancio provocado por la constante exposición a las tecnologías, además de que, puede generar estrés debido a la espera o al recibir un mensaje fuera del horario laboral. Por tanto, el abuso digital puede llegar a ser un riesgo psicosocial peligroso para la salud de los trabajadores y que no garantiza el derecho al descanso, ni la conciliación entre la vida laboral y la vida personal y familiar. Los riesgos psicosociales en el ambiente laboral hacen referencia a las circunstancias perjudiciales en la salud física, mental y social de los trabajadores, que son ocasionados por las condiciones laborales y los factores organizacionales que son susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental. La Comisión Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) han considerado que estas enfermedades laborales pueden causar incapacidad laboral en los trabajadores.

Según estudios que se han realizado, entre los principales motivos de los trabajadores españoles de no poder desconectar del trabajo, es por el sentimiento de culpabilidad si no permanecen atentos al trabajo o a las actividades laborales; la necesidad de estar al tanto de lo que ocurre en el trabajo; las llamadas de los compañeros de trabajo o jefes e incluso el poseer el teléfono móvil y/u ordenador de la empresa, este último no parece ser la mejor opción para adoptar medidas que favorezca la desconexión digital ya que el trabajador permanece conectado con los dispositivos electrónicos todo el tiempo.

En muchas empresas aún persiste la cultura presentista como un punto positivo con esta premisa: si el trabajador está conectado, se percibe el trabajo de manera positiva y aumentara la seguridad laboral y la estabilidad del trabajador. Esto lleva a la siguiente reflexión de que si el número de horas que se invierte en el trabajo se corresponde con la calidad del trabajo o nivel de productividad. En paralelo con lo que señala la doctrina, se ha extendido de que el trabajador

es mucho más valioso si tiene mayor disponibilidad sin pararse a analizar sobre el impacto en el derecho al descanso y en la productividad.

Es muy importante mencionar que los efectos de la hiperconexión son muy diferentes dependiendo de la función del trabajador y del puesto que ocupa este, como se señaló en el apartado anterior a mayor responsabilidad mayor conectividad. El trabajo en la oficina y el trabajo intelectual se requiere el uso de internet y de los medios tecnológicos, en el que se desarrolla desde cualquier lugar y momento en el que su uso no siempre resulta dañino para la salud de los trabajadores. Esta nueva dependencia ha transformado el papel de la tecnología en el ámbito laboral, en el que se ofrece nuevas oportunidades y plantea nuevos desafíos.

## 2.1 Telepresión

Los trabajadores cada vez se sienten con la necesidad de estar constantemente conectados con los dispositivos electrónicos. Es decir, aunque no estén trabajando sienten la presión de responder los mensajes que les llegan a través de los móviles y/u ordenadores, a este fenómeno se le denomina “telepresión” un término acuñado por las investigadoras norteamericanas Barber y Santuzzi<sup>42</sup>. El estudio realizado por las investigadoras consistía en una investigación sobre el comportamiento de los trabajadores cuestionando la ansiedad de responder a los mensajes pronto posible, la angustia de recibir o esperar una respuesta a los mensajes/emails y cuantas veces se usaban dispositivos tecnológicos fuera del entorno del trabajo.

La telepresión se describe como el estado psicológico que anima a los trabajadores a permanecer conectados a los dispositivos electrónicos relacionados con el trabajo. Consiste en la necesidad de contestar a los mensajes rápidamente o esperar a recibir un mensaje relacionado con el trabajo.

En la encuesta realizada incluía respuestas si las personas del grupo del trabajo contestaban rápidamente a los mensajes; si el trabajador debía de contestar rápidamente a los mensajes; o si se esperaba que el trabajador a los correos electrónicos inmediatamente. Muchos de los participantes en la investigación respondieron de acuerdo ante estas cuestiones, y relataron la frecuencia en la que respondían a los mensajes y en las siguientes situaciones: jornada laboral, fines de semana, noche y vacaciones. En este caso las respuestas eran muy a menudo o casi siempre.

Las investigadoras concluyeron que la telepresión representa el estado psicológico que hace que los trabajadores estén en permanente conexión del trabajo sin que puedan disfrutar los tiempos de descansos.

También se ha llegado a la conclusión de que la telepresión no afecta negativamente en la salud de los trabajadores cuando se trata de periodos cortos o moderados del tiempo. En cambio, si los periodos son medios o largos puede tener un efecto perjudicial en la salud de los trabajadores debido a la fatiga digital, angustia y tecnoestrés, seguidos a la falta de la desconexión digital.

---

<sup>42</sup> L.K. Barber, A. M. Santuzzi, Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery, en *Journal of Occupational Health Psychology*, 2015, vol. 20, n.2

## 2.2 Enfermedades psicológicas

Tras varias modificaciones de las tipologías de trabajo y el crecimiento de la presión a los trabajadores, concluyo un cambio de los impactos laborales en la salud, centrado en las consecuencias físicas y en el impacto en la salud mental de los trabajadores.

Esto conlleva a los riesgos psicosociales, el aumento de la intensidad y tiempos en el trabajo, hasta sobrepasar los horarios laborales, la disponibilidad de la persona trabajadora, la obligación del trabajador de llevar el trabajo en el domicilio para finalizarlo más allá del horario laboral establecido y las dificultades de conciliar la vida laboral con la familia.

La conexión que hay entre el reconocimiento de los riesgos para la salud mental de los trabajadores y el trabajo es muy compleja. La degradación de estos riesgos dificulta a la toma de la conciencia de su importancia e impide que se implemente políticas internas y prácticas dirigidas a intervenir las condiciones de trabajo. Es importante mencionar que la evaluación y la intervención de estos riesgos es responsabilidad del empresario, que deben evaluar y gestionar los diferentes tipos de riesgos existentes para prevenir y establecer medidas y sistemas de aplicación, como señala el art. 88.3 de LOPDGDD.

Cabe recalcar que los riesgos psicosociales en el ambiente laboral no es una cuestión reciente, pero debido al avance continuo y progresivo de las tecnologías de información y comunicación en esta nueva era, principalmente en los tiempos de la pandemia y donde hay una mayor conectividad, ha ganado mayor relevancia en estos últimos años, en consecuencia, del impacto no solo positivo, sino que también negativo en la salud de los trabajadores.

Los indicadores de la salud mental de los trabajadores se relacionan con la productividad de la empresa, con las tasas de enfermedad, el nivel de absentismo y los accidentes y enfermedades laborales, siendo que la duración y la organización en el trabajo son las causas de los indicadores mentales de los trabajadores, sin dejar de lado la duración de la jornada diaria.

Los periodos de hiperconexión pueden desatar una fatiga crónica en el que se deriva otras enfermedades como las cardiovasculares, trastornos gastrointestinales o la decaída de la salud mental y psicológica, entre otras, denominadas como “enfermedades modernas”, destaca el síndrome de estar quemado.

El síndrome de estar quemado se define como un trastorno psíquico de carácter depresivo que conlleva agotamiento físico y mental, cuya causa está directamente relacionada con la vida laboral. Hoy se le considera una de las enfermedades laborales psicosociales más graves y dañinas, siendo conceptuada como un estrés de larga duración en el ámbito ocupacional, resultado de la sobrecarga y de la extrema conexión a los dispositivos tecnológicos.

La telepresión como ya se ha definido en el anterior y el uso desenfrenado de las tecnologías de información y comunicación, han agravado significativamente el incremento de los casos profesionales y laborales diagnosticados con el síndrome de estar quemado. Por tanto, es de clara importancia y urgente establecer los tiempos de trabajo y descansos, en esta nuevas modalidades y organización del trabajo.

Tal así es la gravedad de la situación que la OMS, ha incluido el síndrome de estar quemado en la 11ª revisión de la Clasificación de Internacional de Enfermedades<sup>43</sup>, definiendo al síndrome como “*resultado del estrés crónico en el lugar del trabajo que no se ha manejado con éxito*”.

En el 2019 la Comisión Mundial de la OIT ha creado un informe sobre el futuro del trabajo, en el que declara que “la limitación de los horarios de trabajo excesivos reducirá el número de accidentes de trabajo y los riesgos psicosociales asociados<sup>44</sup>”.

### 3. SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR EN EL MARCO NORMATIVO

La globalización del mercado laboral y el incremento de la competitividad ha provocado en los últimos años un aumento de la flexibilidad de los tiempos de trabajo y una nueva forma de comprender la conectividad, ya que las formas de organización del trabajo han pasado a ser más tecnológicas. Como bien indica la Nota Técnica Preventiva 1122 (NTP 1122) del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), en el que se han guiado de la revista “*cotidianidad en el uso de las TIC en el ámbito laboral*” (Santamaria, 2018). Estas nuevas formas de trabajo son tendencia e irán en incremento en los últimos años, por lo que es necesario una ley que proteja a los trabajadores sobre el uso excesivo de las herramientas digitales. De no respetarse el derecho al descanso, aquellas situaciones en las que el trabajador interrumpa su descanso para realizar actividades laborales tendrán que considerarse tiempo efectivo de trabajo, y como tal deberá retribuirse.

Como señala la doctrina iuslaborista<sup>45</sup>, todo aquello que se alcanza una mayor dimensión de las unidades clásicas unidades de referencia, es decir, los centros de trabajo tienden a ser transformarse en virtuales. En España es habitual que los trabajadores no puedan desconectar de sus trabajos fuera de la jornada laboral desde los dispositivos tecnológicos, sobre todo en el sector tecnológico. Un estudio indica que, en las empresas del sector tecnológico, en donde hay mayor acceso a las herramientas digitales, la mayoría de los empleados del sector reconocen trabajar con sus dispositivos fuera del horario laboral.

La entrada en vigor del RDLTD ha de servir para alcanzar un ejercicio del teletrabajo más equitativo. Si se observa el artículo 16 de dicho Real Decreto-Ley, indica la obligatoriedad de parte de la empresa de evaluar los riesgos y planificar medidas preventivas del trabajo a distancia, y tener en cuenta, los riesgos que se pueden desarrollar de esta modalidad de trabajo, enfocándose así en los factores psicosociales, organizativas y ergonómicas. En este artículo

---

<sup>43</sup> OMS, entrada <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en#129180281>, en <https://icd.who.int/en>, 17 de enero de 2023

<sup>44</sup> OIT, [op.cit.](#), p.49

<sup>45</sup> Entre otros, ampliamente: Altés, Juan Antonio y Yagüe, Sergio (2020): “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata”. Labos, Vol. 1, No. 2, pp. 61-87 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5539> EISSN 2660-7360 - <http://www.uc3m.es/labos>; Molina, Cristóbal (2017): “Jornada Laboral y Tecnologías de la Infocomunicación: “desconexión digital”, garantía al descanso”. Temas laborales, núm. 138/2017; Todolí, Adrián (2017): “El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quien lo vulnere”. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existe-nos-venden-humo-sino-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/> (Accedido: 2-6-2020) y; Trujillo Pons, Francisco (2020): “La “desconexión digital” en el ámbito laboral”. Colección Laboral núm. 264, Tirant lo Blanch, Valencia. 166 páginas. 25 septiembre 2020. ISBN: 978-84-1355-912-4.

cabe destacar la distribución del horario laboral, los tiempos de disponibilidad, los tiempos de descanso durante la jornada.

Como bien señala el art. 3 de la LPRL, la disposición se aplica para todos los trabajadores a cuenta ajena, sin importar el lugar en donde se presten los servicios. La luminosidad, la fatiga mental o física, luminosidad, etc. Son riesgos que debe evaluar la empresa para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Los trabajadores al estar conectados constantemente a los dispositivos tecnológicos incrementan los riesgos relacionados a la fatiga informática que pueden tener consecuencias negativas en la salud del trabajador tanto mental como física<sup>46</sup>. A lo que surge el concepto de “*tecnoestrés*”<sup>47</sup>, en el que se concreta cuando la gestión de la empresa, organización o centro de trabajo no consideran que las TICs no son consideradas estresores para sus empleados, las consecuencias son la fatiga tanto mental como física, dolores de cabeza o ansiedad. Por ello, la empresa debe adoptar medidas preventivas, ya sea por medio de evaluaciones de riesgos psicosociales, fomentando la participación de los trabajadores en la elaboración de las medidas preventivas.

Existe una normativa de desarrollo de la LPRL: el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización, por él se fijan las medidas que se deben de adoptar para proteger a los trabajadores, entre las que se puede resaltar las que garantizan la utilización de equipos que introducen pantallas de visualización de datos (PVDs<sup>48</sup>), para que los trabajadores no desarrollen riesgos psicosociales para la salud y seguridad de estos. Los trabajadores que utilizan el ordenador o cualquier medio digital habitualmente en su lugar de trabajo deberían de tener protección según lo que indica en la normativa. Por tanto, la empresa como agente que debe velar por la seguridad y salud de los trabajadores debe adoptar las medidas necesarias para quienes utilizan los equipos de pantallas y visualización en su lugar de trabajo que no suponga riesgos para su salud o seguridad y si no se puede erradicar el riesgo, se deben crear medidas que reduzcan al máximo, como señala el artículo 3 del Real Decreto. Por tanto, se debe evaluar los riesgos posibles, teniendo en cuenta la vista, los problemas físicos y la carga mental, así como los posibles efectos añadidos o combinados. El empresario debe evaluar las características del puesto de trabajo y las exigencias de las tareas, especialmente: a) El tiempo promedio de uso de los equipos informáticos; b) el tiempo máximo de atención a la pantalla según o requerido por la tarea habitual; c) el grado de atención de la tarea.

---

<sup>46</sup> 7 Sobre este tema, CCOO Endesa a fecha de 18 de mayo de 2020, con motivo de la situación de la pandemia mundial redactó una carta de intenciones indicando de la necesidad de “informar y formar a las personas trabajadoras sobre higiene, escritorio, el uso correcto de las pantallas de visualización, los riesgos higiénicos (iluminación, condiciones de confort térmico, ruido, etc.), los riesgos ergonómicos (trastornos musculoesqueléticos), otros riesgos como los electromagnéticos, la fatiga visual, la fatiga física, la fatiga informática y la fatiga mental, así como el estrés tecnológico y la conexión digital continuada”. CCOO Endesa (2020).

<sup>47</sup> El concepto de *tecnoestrés* está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las Tecnologías de la información y la comunicación.

<sup>48</sup> De acuerdo con su art. 2 se define como “pantalla alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado”. Siendo el puesto de trabajo aplicable a esta normativa el constituido por un equipo con pantalla de visualización provisto, en su caso, de un teclado o dispositivo de adquisición de datos, de un programa para la interconexión persona/máquina, de accesorios ofimáticos y de un asiento y mesa o superficie de trabajo, así como el entorno laboral inmediato. Y, el trabajador, como aquel que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización. Como se observa, entronca con el derecho a la “desconexión digital” en el trabajo

Según el INSSST, cuando el trabajo exige un aumento de la concentración y del esfuerzo, a los que el trabajador no se puede adaptar y tampoco recuperarse, ya se habla de un estado de fatiga crónica o prolongada. Como se puede observar en el informe, este tipo de fatiga no se recupera descansando, ya que tiene consecuencias más serias que la fatiga normal, tales como la depresión, salud más frágil, dolores de cabeza, pérdida de apetito, mareo, insomnio, etc., que no solo perdura durante el trabajo, sino que perduran y se puede percibir antes de ir al trabajo.

La sobrecarga excesiva de trabajo a través de los dispositivos digitales que puede padecer el trabajador puede desarrollarse en forma de prestación laboral de la Seguridad Social (SS), en forma de accidente de trabajo. En el artículo 156 de la LGSS se define el accidente de trabajo, por lo que al referirse “toda lesión” se entiende que las lesiones pueden tanto físicas como psíquicas, por lo que cualquier patología que sufra el trabajador en su lugar de trabajo o en el desarrollo de sus tareas se pueda como considerar como accidente de trabajo. En el apartado 3 del artículo 156 de la LGSS, indica que la dolencia se considera accidente de trabajo siempre y cuando se produce dentro de la jornada laboral y en lugar de trabajo, sin embargo, en el caso del trabajo a distancia, aunque el trabajador se encuentra fuera de las instalaciones son plenos efectos del “lugar de trabajo”. Por otro lado, el artículo 156. 2 e) considera accidente de trabajo aquellas enfermedades que pueda contraer el trabajador por su trabajo, siempre que se demuestre que la enfermedad está relacionada con el trabajo o las tareas a realizar. Si es accidente de trabajo, hay consecuencias para la víctima o sus causahabientes, pues además de las prestaciones que establecen en las disposiciones legales y reglamentarias, se indica la responsabilidad del recargo de prestaciones económicas por accidente de trabajo, y ese pago recaerá en la empresa, como subraya el art. 164.1 de la LGSS.



## CAPITULO 5: JURISPRUDENCIA

### VI. SENTENCIAS

#### 1. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

La sentencia de Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), aborda temas que están muy relacionados con el derecho de la desconexión digital en el ámbito laboral y la ordenación del tiempo de trabajo, enfocándose así los tiempos de guardia en disponibilidad no presencial.

La primera contribución que hace referencia a la desconexión digital es la definición del tiempo de trabajo y los periodos de descanso. El TJUE señala que aquellos periodos de guardia no presencial solo se pueden considerar tiempo de trabajo, si las limitaciones que se han impuesto al trabajador afectan notoriamente a la hora de administrar y gestionar su tiempo de descanso y vida personal. Por lo que, si la persona trabajadora puede gestionar su tiempo libre, sin ninguna complicación o restricción, estos periodos de guardia no presencial no se podrán considerar tiempo de trabajo.

Por otro lado, el TJUE destaca que es importante que se evalúe todas las situaciones del caso presentado para concretar si las limitaciones impuestas son las que impiden que el trabajador pueda organizar su tiempo de descanso. A lo que incluye, el plazo que tiene el trabajador para presentar en su lugar de trabajo y la frecuencia de las intervenciones durante ese periodo.

Cabe destacar que el entorno del trabajo, si es no es favorable para los tiempos de ocio, no es importante para señalar si el periodo de guardia es considerado o no tiempo de trabajo. Lo importante de la cuestión es la capacidad del trabajador de poder disfrutar tiempos de descanso sin importar en que entorno se encuentre.

En la sentencia se hace mención la Directiva 2003/88, en el que la disposición debe de interpretarse a la vista del artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el que asegura que todos los trabajadores a la limitación máxima del tiempo de trabajo y a los períodos de descanso. Esto establece que los preceptos legales y reglamentarias sobre el tiempo de trabajo no sean interpretadas de manera limitante para no perjudicar los derechos de los trabajadores.

La última mención de la sentencia sobre la desconexión digital es que los empresarios deben proteger a sus trabajadores de los riesgos psicosociales derivados de la organización de la jornada laboral, incluyendo el estrés y la fatiga profesional. Pero esto no impide que no se puedan establecer períodos de guardia tan frecuentes o prolongados que pongan en riesgo la seguridad y/o salud de los trabajadores.

La sentencia de la TJUE aporta una interpretación detallada de cómo se debe gestionar el tiempo de guardia de disponibilidad no presencial, respetando el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y asegurando el bienestar psicosocial de los trabajadores. [10]

## 2. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJ), aborda temas relacionados con el derecho a la desconexión digital en el contexto de las sanciones laborales y formación virtual para trabajadores.

La TSJ establece que la realización de cursos online obligatorios para los controladores de tránsito aéreo se considera tiempo efectivo del trabajo. Por lo que la formación online se debe computar dentro del horario laboral y no se considera como una actividad que se realiza durante los tiempos de descanso.

Según el artículo 88 de la LOPDGDD garantiza que los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital en el que se respetan sus tiempos de descanso, permiso, vacaciones, intimidad personal y familiar. Sin embargo, la sentencia hace énfasis que este derecho se aplica fuera del horario legal o convencionalmente establecido, cosa que en el caso no se aplica ya que la formación se establece en horarios laborales.

La sentencia señala que los horarios de la formación online obligatoria no eran fijos sino más bien flexibles, permitiendo así a los trabajadores elegir el momento adecuado para realizar dicha formación dentro del tiempo establecido. No obstante, se espera que el trabajador cumpla con estas obligaciones sin que se interponga con los tiempos de descanso mínimos garantizados.

El TSJ destaca el artículo 227 del II Convenio de Controladores de Tránsito Aéreo indica que el tiempo que los trabajadores dedican a los cursos online obligatorios, sean tenidos en cuenta como tiempo de trabajo. Cabe señalar también, el Real Decreto 1001/2010 tipifica los tiempos de actividad y descanso de los controladores de tránsito aéreo, debe respetarse y asegurarse que la formación no interponga los tiempos de descanso obligatorios.

Esta sentencia dictada por el TSJ de la Comunidad de Madrid señala que la formación en línea es obligatoria para algunos trabajadores como los controladores de tránsito aéreo que deben de computar esas horas como trabajo efectivo, asegurando que no se interfiera con los derechos fundamentales de los trabajadores. Aunque el derecho a la desconexión es un derecho de todos los trabajadores, esto no afirma que los trabajadores deban incumplir sus obligaciones laborales, como sería la formación requerida para el puesto de trabajo.

Por tanto, el TSJ de Madrid subraya que la sanción que la empresa ha impuesto a los trabajadores no vulnera los derechos de intimidad ni la desconexión digital, ya la formación está establecida dentro del horario laboral y es necesario para la revalidación de sus acreditaciones.

El fallo emitido por la TDJ de Madrid recalca la importancia de equilibrar el derecho a la desconexión digital con las obligaciones laborales y proporciona una interpretación detallada de cómo se debe administrar el tiempo de formación y otros requisitos laborales en relación con la desconexión digital. Por lo que, el trabajador, aunque tenga el derecho a la desconexión digital garantizado, las obligaciones laborales y las formaciones requeridas para el puesto de trabajo deben ser cumplidas por el trabajador y considerarse como tiempo efectivo del trabajo.

### 3. AUDIENCIA NACIONAL

La sentencia de la Audiencia Nacional (AN) aborda el derecho a de la desconexión digital en el entorno laboral, especialmente en el contexto del trabajo a distancia. El caso trata sobre la legalidad de algunas cláusulas en un contrato de trabajo a distancia ofrecidas a algunos trabajadores, en las que varios sindicatos impugnaron varias cláusulas por considerarlas contrarias a la normativa laboral y de protección de datos personales.

La AN confirma que los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital fuera de su jornada laboral, tal como indica el artículo 88 de la LOPDGDD, en el que se garantiza el respeto los periodos de descanso, permiso, vacaciones, hasta incluso, establecer un equilibrio entre la vida personal y profesional.

La AN declara nulos algunos párrafos del contrato que limitaban el derecho a la desconexión digital, como es el caso de la cláusula 3.6, al permitir que en caso de “urgencia justificada”, los empleados debían de contestar a los mensajes o emails fuera de su horario laboral. La normativa laboral vigente estipula que cualquier limitación a este derecho debe de ser negociada entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La sentencia anula la cláusula 3.4 que obliga a los trabajadores proporcionar el correo electrónico y número de teléfono personal para ser contactados por la empresa en casos de urgencia. Además de que la Ley de Trabajo a Distancia (LTD), señala que la empresa es el responsable de proporcionar las herramientas y los medios necesarios para el trabajo, incluyendo así el correo y número de teléfono corporativo.

Es obligación por parte de la empresa de proporcionar los medios necesarios para el teletrabajo. La AN recalca que la falta provisión de los medios necesarios por parte de la empresa, se considera contraria a la disposición laboral vigente, por lo que reafirma el derecho del trabajador de no usar sus dispositivos personales para fines laborales.

La sentencia también declara nula la cláusula 5.5 del contrato de trabajo, en el que se da acceso a la empresa al domicilio del trabajador para evaluar las condiciones de seguridad y salud sin una justificación y permiso previo por parte del trabajador. En la LTD señala que cualquier visita a realizar al domicilio del trabajador teletrabajando debe comunicarse, justificarse y acordada previamente.

Por último, la sentencia anula las cláusulas 6.1 y 6.3 del contrato de trabajo, en el que limitan al trabajador la capacidad de cambiar su situación de teletrabajo y regresar al trabajo presencial. La LTD establece que el trabajador y la empresa deben reversibles por la decisión de teletrabajar, y cualquier limitación debe acordarse por ambas partes.

En esta sentencia de la AN, refuerza que el derecho a la desconexión digital debe respetarse por la empresa, ya que la normativa laboral vigente garantiza ese derecho, protegiendo el descanso y la vida personal, frente a las exigencias laborales fuera de la jornada laboral, además de ser fundamental para los trabajadores. Se establece que las limitaciones del derecho deben de ser acordadas colectivamente por parte de la empresa y de los representantes de los trabajadores, y no acordada de manera unilateral por la empresa. Además de que subraya la importancia y la obligación por parte de la empresa de dotar y mantener las herramientas y recursos necesarios para que el trabajador pueda desempeñar su trabajo correctamente, protegiendo y respetando la intimidad de los trabajadores.

## **CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES**

### **VII. CONCLUSIONES**

En la actualidad el derecho a la desconexión digital es una respuesta necesaria a los nuevos desafíos y riesgos que presentan las TICs en el ámbito laboral. Este derecho es importante para garantizar el bienestar y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, que es equilibrar la vida personal y profesional de los trabajadores, permitiendo a los trabajadores desconectar fuera de su jornada laboral, además de proteger el tiempo de descanso establecido y/o acordado y la salud física y mental.

El marco normativo tanto a nivel europeo como a nivel estatal refuerzan la importancia del derecho a la desconexión digital integrándolos en las leyes como en la LOPDGDD y en el ET, en el que establecen la obligación por parte de las empresas en respetar los periodos de descanso fuera del horario laboral, permiso y los tiempos de vacaciones, además de respetar el derecho a la intimidad y privacidad y velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

Cabe destacar, que la jurisprudencia ha jugado un papel muy importante para consolidar y reforzar el derecho. Sentencias como la Audiencia Nacional han anulado cláusulas contractuales que impedían que los trabajadores pudieran desconectar del trabajo fuera del horario laboral sin una previa negociación, resaltando la importancia de negociar y justificar cualquier limitación del derecho entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Este derecho es clave para que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral, personal y familiar, ya que facilitan que puedan disfrutar de su tiempo libre sin interrumpirse por sus obligaciones laborales, además de que pueden mejorar su calidad de vida y su productividad y rendimiento laboral. Las nuevas modalidades de trabajo como es el trabajo a distancia han aumentado la importancia de proteger este derecho, ya que permite que los empleados puedan gestionar y administrar mejor sus horarios, pero también es importante que no se abuse de su disponibilidad fuera de la jornada laboral.

Por otra parte, el derecho a la desconexión digital es crucial en la salud y seguridad de los trabajadores, ya que evita que haya consecuencias negativas de la hiperconectividad como es el estrés, el síndrome de estar quemado, la ansiedad, etc. Estos problemas surgen debido a que no se respetan los horarios de trabajo establecidos, tal que así, no se pueda separar la vida laboral de la vida personal debido a que hay trabajadores de que llevan el trabajo a casa. La tecnología ha podido facilitar muchos ámbitos del trabajo y que los trabajadores estén conectados en todo momento, pero, no obstante, tiene su lado oscuro ya que puede conllevar una sobrecarga del trabajo, fatiga informática y una disminución de la calidad de vida de los trabajadores.

La implementación del derecho es una medida preventiva para evitar riesgos laborales relacionados a la hiperconectividad. La sobrecarga de trabajo y la falta de descanso pueden conllevar a enfermedades tanto físicas como mentales que no solo afecta al trabajador, sino que tiene consecuencias negativas para la empresa como son la productividad y el ambiente laboral.

Por último, es necesario que las empresas implementen políticas internas y acciones de formación y sensibilización sobre el uso de las herramientas tecnológicas. Asimismo, la negociación colectiva juega un papel muy importante en la definición y modalidades de este derecho, asegurando a que se adapten las necesidades específicas de cada empresa y sector.

En resumen, el derecho a la desconexión digital no solo protege y garantiza a que la empresa respete los tiempos de descanso y desconexión fuera del horario laboral, sino que contribuye que el entorno laboral sea más saludable y seguro para los trabajadores. Es responsabilidad tanto de las empresas como de los legisladores de seguir perfeccionando y desarrollando este derecho para adaptarse a las constantes transformaciones tecnológicas, digitales y a las nuevas modalidades de organización en el trabajo.

## **CAPÍTULO 7: ANEXOS**

### **VIII. ANEXOS**

#### **1. DISPOSICIONES NORMATIVAS**

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6 de diciembre 2018)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre 1995)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre 2015)
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre 2015)
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021)
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, ratificada por España el 28 de septiembre de 1976 (BOE núm. 103, de 30 de abril de 1977)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31 de octubre 2015)
- Carta Social Europa, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961, ratificada por España el 29 de abril de 1980 (BOE núm. 153, de 26 de junio 1980)
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE, núm. 303, de 14 de diciembre de 2007)
- Convenio Colectivo del grupo AXA, Resolución de 2 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023)
- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311 de 29 de diciembre 1978)
- Directiva del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos de pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo del apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DOCE núm. 156, de 21 de junio 1990)
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57 de 7 de marzo 2019)

- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE núm. 299, de 18 de noviembre 2003)
- II Convenio Colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, Resolución 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 58 de 9 de marzo de 2011)
- Ley, 22 mayo 2017, n. 81. Medidas para la protección del trabajo autónomo (excluidos empresarios) y medidas para promover la flexibilidad en tiempos y lugares de trabajo (Fuente: Gazzeta Ufficiale della Reppublica Italiana)
- Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo la modernización del diálogo social y la seguridad de las carreras profesionales (Normativa francesa)
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado laboral (BOE núm. 313, de 30 de diciembre 2021)
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (BOE núm. 189 de 8 de agosto 2000)
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- 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)
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE núm. 61, de 12 marzo 2019)
- Convenio sobre las horas de trabajo (industria) 1919 (núm. 1)
- Convenio sobre las cuarentas horas, 1935 (núm. 47)
- Recomendación sobre la reducción del trabajo, 1962 (núm. 116)

## 2. BIBLIOGRAFÍA

- Alegre Bueno, M. (2018). La prevención de los nuevos riesgos psicosociales y el derecho a la "desconexión digital". *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 155, 38-41.
- Amoros, F. P. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 45, 257-275.
- Arroyo Yanes, L. M. (2018). La digitalización de las Administraciones Públicas y su impacto sobre el régimen jurídico de los empleados públicos. *Revista Vasca de Gestión de las Personas y Organizaciones Públicas*, 15, 82-99.
- Barrios Baudor, G. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 1.
- Cardim, T. C. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 11, págs. 418-422.
- Cialti, P.-H. (2017). El Derecho a la Desconexión Digital en Francia: ¿Más de lo que parece? *Temas Laborales*, págs. 163-181.
- Concepción, A. S. (2021). Las implicaciones del Derecho a la Desconexión Digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular. *Derecho Social y Empresa*.
- Diego, M. F. (2020). El Derecho a la Desconexión Digital: Delimitación y Análisis. Aplicación Práctica en la Administración Pública. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 61-91.
- Enrique, T. V. (2019). El Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 150-161.
- Francisco, T. P. (2021). La "desconexión digital" a los ojos de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista de Relaciones Laborales. Lan Harremanak*, 45, 1-18.
- Gordo Gonzalez, L. (2017). El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías. *Revista de Información Laboral*, 12, 171-182.
- Gutierrez Colominas, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, (31), 1-13.
- Igartua Miro, M. T. (2019). El derecho a la desconexión digital en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 432, 61-87.
- Isabel, P. C. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 101-124.
- Loiseau, G. (2017). La deconnexion. Observations sur la regulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées. *Droit social*, 5, 463-470.
- Lourdes, M. M. (2017). El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral. *Dialnet*.
- Mathieu, C. P. (2016). Le droit a la deconnexion: une chimere? *Revue de droit du travail*, 10, 592-610.
- Mellado, C. L. (2008). El tiempo de trabajo en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Dialnet*, 403-434.
- Mercader Uguina, J. (2017). *El futuro del trabajo en la era de digitalización y la robótica*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Mercedes, L. B. (2019). El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 91-118.
- Ray, J. (2016). Grande acceleration et droit a la deconnexion. *Droit Social*, 11, 912-920.



- Rodriguez Pastor, G. (2007). Tiempo de trabajo tras la reforma operada por la LOI. En los aspectos laborales de la ley de igualdad. *Tirant lo Blanch*, 79-98.
- Rosario, A. I. (2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: El Derecho a la Desconexión Tecnológica. *El futuro que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, 331-342.
- Sanchez Trigueros, C. y. (2021). En torno a la "desconexión digital". *Revista Internacional y Comparada De Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9 (2), 30-63.
- Santamaria, N. (2018). Las Tecnologías de la Información y Comunicación . *Notas Técnicas de Prevención*, págs. 1-4.
- Serrano Argueso, M. (2019). "Always on". Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 165-191.
- Simonet, R. A. (2022). *Derecho a Desconexión Digital. Perspectivas y Reflexiones para el caso chileno*. Chile: Tirant lo Blanch.
- Vallecillo Gamez, M. R. (2017). El derecho a la desconexión digital: "¿novedad digital" o esbozo del "viejo" derecho al descanso. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 408, 167-178.

### 3. SENTENCIAS

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) Caso D.J. contra Radiotelevizija Slovenija. Sentencia de 9 de marzo 2021 (TJUE/2021/52)
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 549/2021 de 9 junio (AS/2021/1583)
- Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 44/2022 de 22 de marzo (AS/2022/742)

