



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR

Autor: Inés Echevarría Druet

5º E-3A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: María José López Álvarez

Madrid

Abril 2023

ÍNDICE

1. Introducción
2. Concepto de la conexión/desconexión digital del trabajo
 - 2.1. En qué consiste, modalidades/tipos de conexión y desconexión digital
 - 2.2. Evolución/crecimiento del teletrabajo y la conexión en los últimos años: impacto de la COVID-19
 - 2.3. Impacto en las empresas y los trabajadores:
 - 2.3.1. Deterioro de la salud del trabajador por el uso de las TIC y riesgos laborales que implica: especial énfasis en el teletrabajo
3. Derecho a la desconexión digital
 - 3.1. El derecho a la desconexión y su vinculación con el derecho fundamental del trabajador al descanso
 - 3.2. Naturaleza jurídica del derecho: ¿garantía o derecho?
 - 3.3. Normativa española
 - 3.3.1. Papel de la negociación colectiva y la política de empresa
 - 3.4. Marco legal europeo
 - 3.4.1. Comparación con países de la UE: principalmente Francia
 - 3.5. Marco legal internacional
 - 3.5.1. Comparación con países fuera de la UE
4. Traslado de esta legislación a la práctica
 - 4.1. Casos en España
5. Conclusión
6. Bibliografía
7. Legislación

1. Introducción

El surgimiento de las tecnologías de digitalización en el marco general de la economía, y, sobre todo, en la organización de la prestación de servicios, ha reconfigurado el trabajo y los elementos tradicionales asociados al mismo, del mismo modo en que está cambiando la forma en que se accede y se ofrecen productos y servicios y se estructura la empresa (Ortega, 2020).

Una encuesta llevada a cabo por Eurofound a finales de 2022 en los 27 países de la Unión Europea revela que, de los trabajadores encuestados, alrededor del 31% trabajan desde casa o en modalidades combinadas (Eurofound-ETF, 2022) y en el caso concreto de España, en 2022 un 14% de ocupados teletrabajó (3,3 millones de personas) a un ritmo medio de 3 días a la semana (INE, 2022; LA INFORMACIÓN, 2022).

De esta manera, en el contexto europeo, e incluso global, en el que nos encontramos en donde el teletrabajo o trabajo a distancia es cada vez más frecuente y en el cual las tecnologías digitales permiten a muchos trabajadores ser capaces de realizar su trabajo en cualquier momento y lugar, resulta primordial analizar tanto las oportunidades como los retos que repercuten en la vida de todos los trabajadores.

Algunas de las ventajas más destacadas son un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, una mayor autonomía, una mayor productividad e incluso beneficios medioambientales. Sin embargo, la conexión constante que permiten estos dispositivos de estas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) puede traer consigo riesgos para la salud y el bienestar, además de conflictos en la conciliación de la vida laboral y familiar, debido a prolongaciones de la jornada laboral y la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal y privada (Eurofound, 2021).

Es por ello que, en este contexto, y junto con el aumento sustancial del teletrabajo que hemos podido experimentar durante la pandemia de la COVID-19, se ha reclamado el "derecho a la desconexión" para tratar de afrontar esta nueva realidad.

Encontramos diferentes aproximaciones para definir este derecho, Eurofound lo define como el derecho de los trabajadores a "poder desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como correos electrónicos u otros mensajes, durante las horas no laborables" (Eurofound, 2021, párrafo

1). Este tiene por objeto permitir a los trabajadores desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como el correo electrónico u otras formas de mensajería, fuera de las horas de trabajo sin tener que enfrentarse a consecuencias adversas.

2. Concepto de la conexión/desconexión digital del trabajo

2.1. En qué consiste, modalidades/tipos de conexión y desconexión digital

La desconexión digital se presenta como un concepto reciente que tiene por objeto abordar la creciente vulnerabilidad laboral a la que se enfrentan los trabajadores debido a la integración de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo.

A nivel europeo, en agosto de 2021, sólo seis países contaban con una legislación de este derecho a la desconexión, como son Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Eslovaquia y España (Eurofound, 2021). Pese a ello, en la ley no se define el derecho a la desconexión digital como tal. En este aspecto, el primer antecedente lo encontramos en Francia, el primer país que reguló este derecho, a través de la Ley 2016-1088, comúnmente conocida como Loi El Khomri. Fue través del artículo 55.1.2, de dicha ley, cuyo texto se introdujo en el Código de Trabajo Francés dando lugar a una nueva redacción del art 2242-8 del Código de Trabajo (CTF), concretamente de su apartado séptimo. En este podemos observar como la ley francesa no define este derecho, sino que deja su desarrollo a la negociación entre empresa y representantes de los trabajadores. En consecuencia, el artículo L.2242-1 del Código de Trabajo francés establece que “en las empresas donde se establecen una o más secciones sindicales de organizaciones representativas, el empleador se compromete: 2º Cada año, a realizar negociaciones sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres y la calidad de la vida laboral.” Siendo en esta última alusión a la calidad de vida laboral donde introducimos el derecho a la desconexión digital.

La falta de una definición como tal de la desconexión digital nos hace recurrir a su sentido contrario para poder llevar a cabo una mayor concreción de este derecho y con ello una comprensión más profunda del mismo. Por lo tanto, si entendemos que la conexión digital

consiste en el ejercicio que llevan a cabo los trabajadores de mantenerse disponibles, conectados y operativos, una vez ha finalizado su jornada de trabajo, tanto ordinaria como extraordinaria (Molina, 2017, a), ya podemos, por sentido contrario, precisar qué entendemos por derecho a la desconexión. Así, delimitamos que este consiste en el derecho que tienen los trabajadores, una vez haya finalizado su jornada laboral, a no mantenerse conectados a los distintos sistemas digitales vinculados con su actividad laboral.

Ante la ausencia legislativa de definición, la doctrina ha tratado de dar significado a este derecho. Así, José Candamio entiende que “el derecho a la desconexión digital, fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores” (Candamio, 2018, párrafo 1).

Similar aportación realizó el autor José María Fernández Mota, incluyendo dos términos cuya relación analizaremos más adelante, como son el descanso y vacaciones, para expresar que:

La desconexión digital en el ámbito laboral pretende ser el derecho, reconocido a los trabajadores, a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (teléfono, Internet, correo electrónico, etc.) durante los periodos de descanso y vacaciones, teniendo como principales objetivos: garantizar el derecho al descanso del trabajador, mejorar la vida familiar y personal del trabajador y evitar excesos empresariales una vez finalizada la jornada. (Fernández, 2019, párrafo 12)

Otra aproximación la encontramos de la mano de Rodrigo Azócar quien lo define como “el derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho” (Azócar, 2018). Finalmente, Ana Belén Muñoz Ruiz lo define como:

La facultad de los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva o evasiva, signifique

consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo.
(Muñoz, 2020, p.118)

De manera que, de estas primeras aproximaciones doctrinales, podemos observar como todos coinciden en que este se trata de un derecho que tiene por objeto actuar como una garantía del derecho al descanso del trabajador debiendo respetarse su jornada laboral de igual manera que si no existiesen estos medios digitales.

2.2. Evolución/crecimiento del teletrabajo y la conexión en los últimos años: impacto de la COVID-19

Cuando hablamos de la conexión digital en el ámbito laboral tendemos a relacionarla con el teletrabajo. Es por ello, que para poder llevar a cabo una comprensión lo más completa posible acerca de la desconexión, es necesario también comprender en qué consiste el teletrabajo y como su evolución a lo largo de los años ha fomentado la aparición del derecho a la desconexión.

En un primer momento, para poder llevar a cabo una delimitación de este concepto del teletrabajo el legislador ha considerado necesario señalar explícitamente las diferencias entre este y el trabajo a distancia, diferencia que establece en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en su artículo 2. Esta ley entiende por trabajo a distancia una “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Mientras que el teletrabajo lo define como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

En cuanto a los inicios del teletrabajo, nos remontamos a los inicios de la Crisis del Petróleo de 1973, la cual tuvo su origen en la Guerra de Yom Kipur y el embargo del petróleo que efectuaron los países árabes a Estados Unidos y Países Bajos (entre otros) por apoyar a Israel en dicha guerra. Dentro de las consecuencias de esta crisis económica fue de una relevancia significativa el exponencial aumento del precio del petróleo y sus derivados. Esta situación económica provocó grandes obstáculos para aquellas

sociedades en las que el modo de vida urbana dependía en gran medida del uso de los vehículos privados como fue el caso de la sociedad estadounidense, al dificultarles el desplazamiento por carretera (Joric, 2020). Esta situación económica también provocó obstáculos para los trabajadores pues les dificultaba el acceso al centro económico de la ciudad desde el extrarradio. Fue entonces, ante dicho contexto, que el físico Jack Nilles (Pérez, 2010), actualmente considerado como el “padre del teletrabajo”, planteó que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” extendiéndose así el lema “llevar el trabajo al trabajador, y no el trabajador al trabajo”.

Sin embargo, es cierto que, en este primer momento, que podríamos denominar como la primera fase del teletrabajo, no se contaba con los medios técnicos suficientes y necesarios para que la mayoría de trabajos pudiesen llevarse a cabo en un lugar distinto al centro de trabajo. Por lo tanto, la segunda fase del teletrabajo hace referencia al momento en el que herramientas como el correo electrónico y el uso de los ordenadores y portátiles comenzó a normalizarse. Siguiendo esta evolución histórica del teletrabajo, aparece una tercera etapa en la que podríamos considerar que nos encontramos actualmente, caracterizada por la privatización y globalización de estas herramientas de las telecomunicaciones (Joric, 2020).

Más allá, encontramos a autores como Eduardo Barrera (1994) quien, continuando la evolución recién mencionada, ha identificado una cuarta fase caracterizada por la implantación del teletrabajo como forma principal de trabajo llegando incluso a superar la presencialidad en los puestos de trabajo. Sin embargo, a mi juicio personal esta es una realidad que aún no se encuentra plenamente implantada. Si bien, es cierto que el teletrabajo en España es una realidad y no necesariamente temporal o pasajera provocada por una crisis económica o sanitaria, sino que, como afirman varios estudios (Randstad, 2021), “el teletrabajo ha venido para quedarse”.

De esta manera podemos observar lo fuertemente inmerso en la era digital que se encuentra el mercado laboral provocando que la línea entre la vida personal y profesional se vea cada vez más desdibujada. Esto se debe a que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han introducido nuevas formas de organizar el trabajo, lo que ha llevado a desafíos significativos en términos de establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y de descanso. Es decir, estas nuevas formas de organización traen consigo muchas ventajas, pero a su vez suponen grandes inconvenientes que afectan

sobretudo a la salud y vida personal de los trabajadores. Ejemplo de ello es que con la implantación de estas nuevas tecnologías se ha permitido el desarrollo de una mayor flexibilidad en el trabajo, pero a su vez, con su uso se corre el riesgo de incrementar el tiempo de trabajo más allá de los límites fijados para la jornada laboral.

Los niveles de teletrabajo han experimentado un aumento exponencial en los últimos años. A finales del año 2021 en la UE teletrabajaban aproximadamente 41,7 millones de personas, es decir el doble que en 2019. Este incremento se debe a los efectos significativos que han supuesto en la cultura laboral y, por ende, en la organización del trabajo las restricciones de la COVID-19. Como podemos observar se ha producido una rápida escalada del teletrabajo fomentada principalmente por la pandemia, en Europa en 2021, dos de cada diez empleados teletrabajaban, una cifra que muy probablemente no habríamos sido capaces de alcanzar antes de 2027 de no haber sido por la aparición de la pandemia (Eurofound, 2022, a).

Por lo general, ha sido gracias a la pandemia que hemos podido descubrir el enorme potencial del teletrabajo. Este ha permitido a los trabajadores alcanzar un mayor equilibrio de su tiempo de trabajo con su vida privada y familiar, mejorando así las condiciones de vida y de trabajo de los mismos. Adicionalmente, el teletrabajo ha provocado unos menores tiempos de desplazamiento y una mayor autonomía y flexibilidad laboral, sin que, por lo general, se haya producido ningún impacto negativo en la productividad en el lugar de trabajo (Eurofound, 2022, a).

Pese a todo ello, en 2022 se experimentó un pequeño descenso en el número de personas que teletrabajaban en comparación con el 2021. Sin embargo, los avances tecnológicos facilitan cada día más el teletrabajo y por lo tanto el aumento del número de empleos “teletrabajables”, y parece ser que entre las inclinaciones de los empleados y empresarios tiende a darse cada vez más una preferencia por el trabajo a distancia de manera que no cabe duda de que esta tendencia al alza del teletrabajo se reanudará. Es por ello, que además de reconocer el potencial del teletrabajo debemos ser conscientes de las repercusiones negativas que este puede producir, las cuales pudimos observar o incluso experimentar igualmente durante la pandemia. Durante este periodo, muchos trabajadores sufrieron sentimientos de aislamiento, soportaron jornadas más largas, y muchos directivos y empresarios experimentaron dificultades a la hora de comunicar, gestionar o apoyar a sus equipos (Eurofound, 2022, a).

2.3. Impacto en las empresas y los trabajadores:

2.3.1. Deterioro de la salud del trabajador por el uso de las TIC y riesgos laborales que implica: especial énfasis en el teletrabajo

Como veníamos diciendo con la aparición de las nuevas tecnologías y la extensión del teletrabajo la delimitación del tiempo de trabajo y descanso se dificulta. Cuando hablamos de tiempo de trabajo nos referimos a todo período durante el cual un trabajador está a disposición del empresario, realizando sus actividades o tareas y, en definitiva, a todo el tiempo en que está trabajando de conformidad con la legislación o la práctica nacional (Eurofound, 2022, b).

Actualmente las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han demostrado ser capaces de superar las fronteras espaciales y de hacer que la distancia al trabajo se halle a un solo clic (Azócar, 2018). Las TIC permiten el “carácter simultáneo de las relaciones sociales” (Wajcman, 2017.a). De manera que el empresario cuenta con los medios para poder contactar con los trabajadores a cualquier hora, lo que a su vez puede favorecer la invasión de su vida familiar o lo que Wajcman denomina como la “colonización de los tiempos y espacios reservados a la familia” (Wajcman, 2017.a). Es por ello, que estas nuevas formas o prácticas de trabajo afectan la vida privada y con ello a la salud de los trabajadores, provocando “una sobrecarga de información y comunicación dañina para la vida de las personas, incrementando la generación de riesgos psicosociales vinculados con el trabajo como el estrés, el *burn out* y la adicción al trabajo” (Benitez, 2018). Es por todo esto que, dentro de los riesgos laborales, el deterioro de la salud del trabajador es uno de los riesgos más relevantes.

Como veníamos diciendo, las TIC facilitan y fomentan la existencia de puestos de trabajo caracterizados por la toma rápida y continua de decisiones de especial relevancia que someten al trabajador a altos niveles de alerta psicológica, dentro de una fenomenología que Judy Wajcman denomina “aceleración del tiempo” (Wajcman, 2017.b).

Esta situación, fomenta lo que podemos denominar como la “infoxicación”, es decir, el exceso de información proveniente de diversas fuentes digitales, que a su vez puede terminar dificultando el desarrollo de las prestaciones de determinados servicios. Según indica José Antonio Fernández Avilés este nivel de sobrecarga puede originar tecno fatiga si no se cuenta con los recursos y formación adecuada para la selección y procesamiento de la información (Fernández, 2017).

Dentro de las de las patologías o trastornos psicosociales más típicos que surgen debido al trabajo con las TIC podemos destacar algunos como el “tecnoestrés”, la “tecnofobia”, la “tecnoansiedad” y la “tecnofatiga”. Cuando hablamos de tecnoestrés hacemos referencia a los efectos perjudiciales del estrés sobre la salud de los trabajadores, como pueden ser, la fatiga, la falta de motivación, el insomnio, la disminución del rendimiento y trastornos del sueño, depresión, ansiedad, etc. Todo lo cual, a su vez, puede provocar una disminución de los hábitos necesarios para la salud como son el ejercicio físico, el ocio y las relaciones sociales (Fernández, 2017).

Una de las principales patologías que cada vez más podemos observar en trabajadores que emplean el uso de las TIC durante su jornada, es lo que se conoce como el síndrome del *burnout* (trabajador quemado). Este consiste en un síndrome clínico definido por primera vez en 1974 por Freudenberg, psiquiatra que trabajaba en Nueva York en una clínica encargada de tratar a toxicómanos. Freudenberg pudo observar que, la mayoría de los voluntarios, al año de trabajar, experimentaban una demostivacion en su trabajo, así como una pérdida progresiva de energía en sus tareas llegando incluso al agotamiento, una desmotivación en su trabajo, síntomas de ansiedad y de depresión, pudiendo incluso llegar a la agresividad con sus pacientes. Junto a Freudenberg, en la misma época, la psicóloga social Cristina Maslach, también estudió las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda y calificando que estos profesionales objeto del estudio padecían de sobrecarga emocional o síndrome de *burnout* (López-Elizalde, 2004).

Otra aproximación a este riesgo del burnout la encontramos de la mano de la Organización Mundial de la Salud quien desde 2019 lo reconoce como un riesgo laboral y lo define como:

Un síndrome conceptualizado como el resultado de un estrés laboral crónico que no se ha gestionado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o disminución de la energía; aumento del distanciamiento mental

del propio trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el propio trabajo; y reducción de la eficacia profesional. (WHO, 2019)

Los síntomas característicos de este síndrome del trabajador quemado suelen presentarse en forma de agotamiento personal, falta de realización personal e incluso la despersonalización. Cuando hablamos del agotamiento emocional nos referimos al desgaste profesional que termina llevando al trabajador a un agotamiento psíquico y físico. Junto a este, la falta de realización hace referencia a la pérdida continua de autoestima personal, al aumento de estrés a nivel fisiológico y cognitivo y a la continua frustración de expectativas. Por último, la despersonalización se produce como resultado del agravamiento de las relaciones personales que podemos experimentar a raíz de las actitudes negativas que desarrollamos hacia las personas que nos rodean a causa de la pérdida de motivación y el correspondiente incremento de la irritabilidad (Alastruey y Gómez, 2016).

La introducción de estas nuevas tecnologías ha supuesto para el trabajo un incremento de flexibilidad tanto temporal como física, permitiendo al trabajador una mayor disponibilidad de su tiempo y del lugar de trabajo, lo que consecuentemente también facilita que se superen los límites de jornada, perjudicando la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y el derecho al descanso. Actualmente, ni siquiera el hecho de salir de la oficina puede entenderse como un indicador del comienzo de la hora de descanso o de la finalización de la jornada laboral, puesto que la posibilidad de mantener una conexión a internet a cualquier hora del día, hace cada vez más complicado marcar el fin de esta (Campos, 2019).

Esta incapacidad de las personas de afrontar el uso de la tecnología de forma saludable junto con las dificultades para desconectar, el aislamiento y la difuminación de los límites entre la vida laboral y la privada, repercuten en la salud y el bienestar de los empleados provocando una fatiga o cansancio mental a causa de ese uso prolongado y continuado de la tecnología informática. Es decir, se produce lo que denominábamos como, estrés en versión de tecnoestrés, que se manifiesta a través de la fatiga, la frustración, la adicción, la fobia e incluso la locura del *multitask*. De esta manera, se produce lo que se conoce como la “tecnofrustración”, entendida como el estrés derivado de la lentitud o defectos de los equipos informáticos, la “tecnoadicción” que es el resultado del uso incontrolable

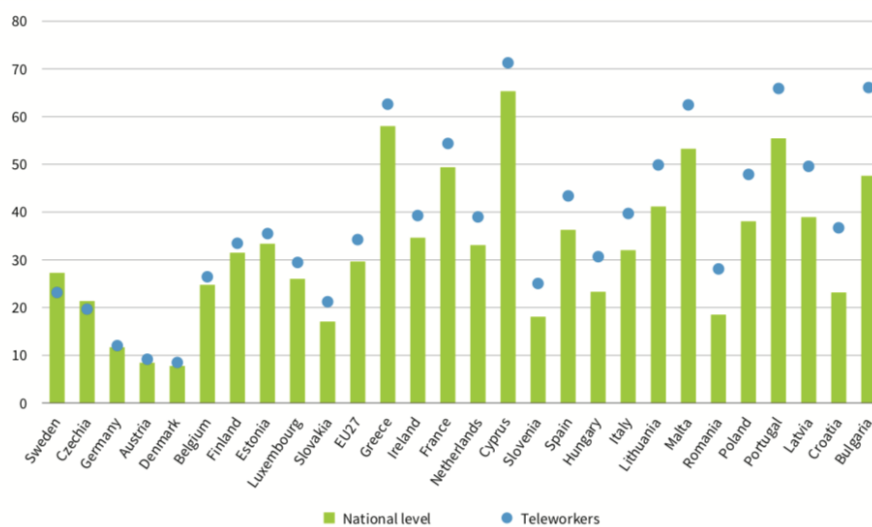
y durante largos periodos de tiempo de los dispositivos o incluso el temor a enfrentarse a la tecnología conocido como la “tecnofobia” (Solana, 2022).

En definitiva, el abuso digital y la consecuente sobrecarga de información y comunicación puede llegar a suponer un riesgo psicosocial nocivo para la salud de un trabajador (Valenzuela, 2018).

Con todo ello, podemos afirmar que la aparición de nuevas tecnologías ha proporcionado multitud de ventajas, esto es evidente, pero a estas se han sumado una serie de dificultades, en especial, lo difícil que resulta desconectar del trabajo. Sin embargo, cabe recordar que el empresario o empleador tiene la obligación de proteger la vida, integridad física, psíquica y la seguridad de sus trabajadores frente a los peligros que puedan producirse como resultado del cumplimiento de la prestación laboral. Consecuentemente, una forma de garantizar esa protección es a través del respeto al descanso y a la desconexión de los trabajadores (Penedo, 2020).

Es por esto entonces por lo que surge el derecho a la desconexión, el cual pretende proteger una pluralidad de bienes jurídicos como son el derecho a la intimidad, la protección de datos, la salud laboral y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Porcentaje de teletrabajadores que experimentan ansiedad, en comparación con los teletrabajadores y la media nacional de todos los trabajadores, 2020-2021(%):

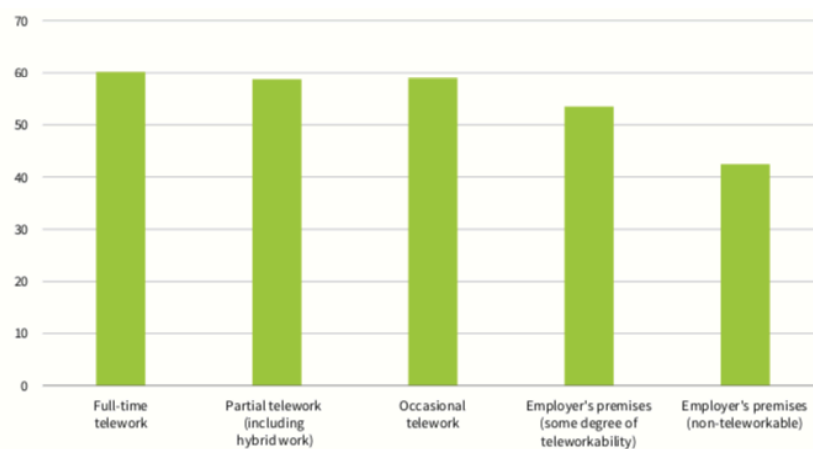


Fuente: EWCTS 2021

Junto a los riesgos psicosociales como el estrés, fatiga, ansiedad y malestar, que ya durante la pandemia varios estudios revelaron que afectaban a gran parte de los trabajadores (Eurofound, 2013), también es necesario hacer énfasis en las cuestiones físicas que se producen como resultado del teletrabajo y el empleo de las TIC. Según las investigaciones de Eurofound, el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC pueden afectar a la salud de los trabajadores provocándoles dolores de cabeza, dolor en las extremidades superiores y fatiga visual (Eurofound, 2020). Cuando se examinan cuestiones relacionadas con la salud, como los dolores de cabeza y la fatiga visual se observa una diferencia notable entre los empleados que teletrabajan y los que no. El EWCTS (2021) muestra que los trabajadores en régimen de teletrabajo expresan una mayor probabilidad de sufrir dolores de cabeza o fatiga visual, alrededor del 60% declara padecer dolores de cabeza.

Según la Swedish Agency for Work Environment Expertise (Agencia Sueca de Experiencia en el Entorno Laboral) (2021), todos estos problemas físicos están principalmente causados por el tiempo prolongado frente a la pantalla y las malas condiciones de iluminación (Eurofound, 2022, c). Sin embargo, pese a todo lo anterior y los riesgos físicos que engloba el teletrabajo, en general, los empleados que teletrabajan declaran estar menos expuestos a riesgos físicos que aquellos que desarrollan empleos no “teletrabajables” y, por tanto, su salud física tiende a ser mejor.

Porcentaje de empleados que declaran dolores de cabeza y fatiga visual por modalidad de teletrabajo, EU27 (%):



Fuente: EWCTS 2021

3. Derecho a la desconexión digital

A la hora de hablar de la desconexión digital del trabajador y más concretamente del derecho del trabajador a la misma, Federico Rosenbaum, señala que es innecesario la consagración del derecho en estudio como categoría autónoma.

... el contenido mínimo del derecho a la desconexión encuentra un espacio ya ocupado por los institutos clásicos que conforman el tiempo de trabajo, así como también se inserta en la finalidad protectora del derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo ... este derecho vendría únicamente a ingresar a los sistemas jurídicos como una categoría autónoma, que resultaría sobreabundante ...en cuanto a su contenido. (Carli, 2017, p.118)

Este mismo autor señala que realmente el derecho a la desconexión se trata de:

Un enunciado construido desde el punto de vista dogmático, antes bien que normativo. En efecto, son pocos los ordenamientos jurídicos que han consagrado un derecho a la desconexión como categoría autónoma y, por ende, existe un escaso tratamiento legislativo de esta temática. En todo caso, las mayores regulaciones que pueden extraerse de los diferentes sistemas comparados provienen de la negociación colectiva, aunque con una remarcada presencia en empresas de gran tamaño o multinacionales. (Carli, 2017, pág 113)

Junto a Rosenbaum, Loustaunau introduce un matiz a este derecho a la desconexión afirmando que generalmente cuando hablamos de derecho a la desconexión tendemos a presuponer que el trabajador se encuentra obligado a estar conectado. Sin embargo, esta concepción es errónea puesto que el trabajador no tiene ninguna obligación a estar conectado a la empresa. De manera que, al admitir este derecho a la desconexión, estamos admitiendo o dando por válida la obligatoriedad de la conexión del trabajador a su centro de trabajo y este extremo no es real. (Loustaunau, 2018)

3.1. El derecho a la desconexión y su vinculación con el derecho fundamental del trabajador al descanso

A partir de lo que se ha explicado hasta ahora, se hace mas que evidente la necesidad de crear o concretar un nuevo derecho legal a la desconexión. Este derecho, a su vez, deriva del contenido esencial de otros derechos, como el derecho fundamental al respeto de la vida privada o el derecho laboral al descanso efectivo, el cual se haya directamente relacionado con la protección de la salud laboral del trabajador. Este “nuevo” derecho a la desconexión tiene por objeto permitir al trabajador tener un espacio de autodeterminación, en el que pueda dedicarse a su tiempo de vida privada o a su tiempo de no trabajo (Molina, 2017, b).

Cuando hablamos del derecho al descanso, es necesario recordar que el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (de Derechos Humanos, 1948). Igualmente, reconoce este derecho el apartado d), del artículo 7 del Pacto de Derechos Económicos y Sociales, así como el artículo 2 de la Carta Social Europea o el Convenio nº 132/1970 OIT sobre las vacaciones anuales. En consecuencia, conviene analizar la estrecha relación que guardan estos derechos.

En primer lugar, recordar que el derecho al descanso efectivo se encuentra recogido en el artículo 32.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), como principio general del Derecho de la Unión y como principio constitucional en el artículo 40.2 de nuestra Constitución así como en su artículo 18.4 en el cual establece que “la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”. Nuestra jurisprudencia constitucional también hace alusión a este derecho estableciendo en sentencias como STC 192/2003 de 27 de octubre de descanso vacacional que “tal concepción, según la cual el tiempo libre se considera tiempo vinculado y la persona se devalúa a mera fuerza de trabajo, resulta incompatible con los principios constitucionales que enuncia el art. 10.1 CE (dignidad de la persona y libre desarrollo de su personalidad), a cuya luz ha de interpretarse, inexcusablemente, cualquier norma de Derecho. La resolución judicial que

desconoce tales principios constitucionales al interpretar y aplicar esta cláusula no puede entenderse, por tanto, fundada en Derecho.”.

Así la CDFUE establece, con relación a las condiciones de trabajo justas y equitativas que, “todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales y también a un período de vacaciones anuales retribuidas”, y junto a esta, encontramos pronunciamientos similares en algunas de las principales declaraciones internacionales de derechos humanos y cartas sociales.

La Constitución Española de 1978 también reconoce expresamente este derecho (Escobar, 2019) estableciéndose así la obligación a los poderes públicos de fomentar políticas que garanticen el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas, entre otras medidas. Adicionalmente, en España, este derecho al descanso lo encontramos más allá de la Constitución, en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo o en los artículos 34 a 38 del ET (Argüeso, 2019).

De tal manera que el derecho al descanso lo podríamos definir como:

El derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar. (Puyol, 2017, párrafo 12)

Con todo lo anterior, podemos observar como todas las personas por ley deben tener un tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, para poder descansar y emplear su tiempo privado en la forma que cada uno considere más apropiada, puesto que ello forma parte de su intimidad como persona. El descanso se reconoce como uno de los derechos fundamentales del trabajador y por lo tanto como uno de los principios fundamentales que debe reflejar el estatuto del trabajo. Es en relación con este descanso que aparece el derecho a descansar de la tecnología (el derecho a la desconexión), siendo igualmente conscientes del potencial que estas tecnologías suponen para nuestra vida como de los efectos adversos que tiene para la salud psicosocial.

Resulta de gran relevancia analizar la relación existente entre el derecho al descanso y el derecho a la desconexión digital pese a que sean dos conceptos distintos. El derecho al descanso se refiere al derecho de un trabajador a tomarse un tiempo libre para descansar respetando los límites de la jornada laboral, mientras que el derecho a la desconexión digital es complementario a este, ya que persigue garantizar que el trabajador pueda desconectarse de los medios y dispositivos tecnológicos incluso fuera del horario laboral (Fabrellas y Moncho, 2020).

Ambos derechos se consideran como un binomio y es responsabilidad de la empresa tratarlos de manera conjunta (Pons, 2021). En definitiva, la desconexión digital ayuda a reforzar el cumplimiento de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, tratando de asegurar que los trabajadores no se sientan obligados a estar disponibles a todas las horas del día y puedan disfrutar de su tiempo libre sin interrupciones laborales.

Como decíamos antes, el tiempo de descanso es todo periodo que no sea de trabajo, es decir, como señala la Directiva 2003/88/CE, todo periodo en el que el trabajador no permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

En este ámbito de estudio la doctrina Matzak adquiere gran relevancia puesto que el ámbito de organización y dirección del empleador se proyecta sobre un espacio y un tiempo que no se corresponde con el lugar de trabajo, y en ocasiones, ni si quiera con el horario laboral (Visconti, 2019). En dicha sentencia el señor Matzak, un bombero voluntario en el municipio de Nivelles, solicita que se condene al ayuntamiento a pagar una indemnización por daños y perjuicios, debido a que no ha recibido remuneración por sus servicios de guardia domiciliaria durante varios años. La condición de la guardia domiciliaria establecía que no solo debía estar disponible para ser localizado durante su turno, sino que también debía permanecer físicamente en su hogar y responder presencialmente, en caso de ser convocado, en un plazo de 8 minutos. Frente a esta situación el Tribunal indicó que la obligación de estar presente físicamente en el lugar designado por el empleador y la limitación objetiva que implica la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de 8 minutos, tanto geográfica como temporalmente, restringían las posibilidades del trabajador de dedicarse a sus intereses personales y sociales, por lo que este tiempo debía ser considerado como tiempo de trabajo.

Siguiendo la línea de la doctrina Matzak, en España encontramos otras sentencias como la de la Audiencia Nacional núm. 137/2018 de 20 de septiembre, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 5438/2018 de 17 de octubre (ambas de la Sala de lo social sección 1ª) y la Sentencia del Tribunal de Justicia del País Vasco núm. 1875/2019 de 22 de octubre. Aunque, en el caso de esta última, a diferencia de lo que se dio en el caso Matzak, el Tribunal no consideró el tiempo que la trabajadora estaba en guardia localizada como tiempo de trabajo efectivo. El motivo de ello residía en el hecho de que, pese a tener que estar la trabajadora localizada incluso una vez finalizada su jornada laboral, esta disponía de libertad de movimiento y por ende contaba con la posibilidad de hacer vida ordinaria sin grandes restricciones, a diferencia de lo que ocurría en el caso del señor Matzak.

3.2. Naturaleza jurídica del derecho: ¿garantía o derecho?

En base a esta relación que acabamos de analizar entre el derecho a la desconexión y otros derechos como el derecho al descanso cabe replantearse si la desconexión debemos entenderla entonces como un derecho del trabajador o como una garantía.

Así José Antonio Fernández Avilés afirma que “el derecho a la desconexión sería un derecho instrumental o accesorio de otros derechos de mayor rango, como de las propias políticas de conciliación de la vida laboral y familiar (y del conjunto de instrumentos normativos para su consecución)” (Fernández, 2018, p.11).

Después de lo analizado, es evidente que el debate sobre la desconexión digital está intrínsecamente ligado al respeto de los tiempos de descanso del trabajador y la lucha contra la prolongación indebida de la jornada laboral establecida. En cuanto al derecho a desconectarse, existe una contradicción en pensar que en trabajos que hacen un uso intensivo de la tecnología, este derecho no existiría o no podría derivarse de la aplicación normativa jurídica general sobre la regulación del tiempo de trabajo, sin un reconocimiento expreso en la ley (Gámez, 2017).

No podemos pensar que una obligación permanente de estar conectado en el trabajo sea legalmente admisible sin un reconocimiento explícito en la ley. Sin embargo, si no hay

una ley que reconozca este derecho, el trabajador tiene el poder de autodeterminarse gracias a sus derechos fundamentales, y puede hacerlo cuando la dirección empresarial se excede en su poder, incluso después de que termine la jornada laboral.

Como estudiaremos más adelante, de acuerdo con la doctrina francesa, se puede observar que el derecho legal carece de contenido específico (delimitación del derecho) y tampoco establece garantías primarias o secundarias, ni incluye medidas concretas o sanciones para los empleadores que lo incumplen, lo que hace que en la práctica el valor de este derecho sea vacío, convirtiéndose en un deseo en lugar de una realidad. Sin embargo, este derecho puede ser aplicado en caso de incumplimientos relacionados con el tiempo de trabajo y la prevención de riesgos laborales, ya que estos aspectos deben ser evaluados y planificados como parte de la actividad preventiva en el lugar de trabajo (de Sotomayor, 2017).

El mero reconocimiento del derecho a la desconexión digital no es suficiente si no se acompaña de un verdadero compromiso empresarial para garantizar su cumplimiento de acuerdo con las reglas preestablecidas en relación con el tiempo de trabajo. Por lo tanto, el debate sobre la desconexión no puede separarse de esa lucha por el respeto a los tiempos de descanso del trabajador y contra los excesos y prolongaciones indebidas de la jornada laboral acordada. Por esta razón, las cláusulas convencionales deben servir como un instrumento que facilite a los representantes de los empleados ejercer su función de control en esta materia, tal y como se les ordena legalmente (Fernández, 2018).

En cualquier caso, la eficacia del derecho a la desconexión digital dependerá de la regulación legislativa y de su configuración en relación con la autonomía colectiva, así como de las garantías que lo acompañen. Esto puede incluir instrumentos para registrar el tiempo de trabajo, incluso en trabajos que utilizan TIC, ya que la tecnología también puede servir como una herramienta útil de control. Aunque por el lado contrario, también aumenta las posibilidades de control por parte del empleador (Fernández, 2018).

3.3. Normativa española

La aproximación legal más cercana al derecho a la desconexión en España la encontramos en el artículo 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) que sustituye a la antigua Ley Orgánica 15/999, de 5 de diciembre y establece lo siguiente:

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

En primer lugar, el presente artículo establece el ámbito subjetivo de este derecho haciendo referencia al derecho al descanso y la intimidad familiar y personal. A continuación, en su segundo apartado, enuncia las modalidades de ejercicio de este derecho remitiéndose a la negociación colectiva o al acuerdo entre empresa y representantes de los empleados. Finalmente, ordena la necesidad de llevar a cabo una política interna, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, por la cual se regule el ejercicio y modalidad de este derecho, principalmente para los casos de teletrabajo o trabajo a distancia.

Con anterioridad a esta normativa del derecho a la desconexión, el derecho al descanso de los trabajadores se regulaba a partir de los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores (ET). De manera que, pese a no darse un reconocimiento expreso a esta desconexión, el derecho a no responder a llamadas o mensajes fuera de la jornada laboral ya estaba amparado bajo estos artículos y bajo la CDFUE.

Pese a la redacción de este artículo, el derecho a la desconexión no puede ser considerado como un derecho fundamental, aun estando directamente relacionado con derechos que sí gozan de esta consideración según la Constitución Española de 1978, como es el caso del derecho a la integridad física y moral, a la intimidad, al descanso, a la salud y a la vida, entre otros. Es decir, este derecho puede ser calificado como un derecho “escoba” (Ruíz, 2020) pues engloba una variedad de derechos y posee un contenido amplio.

Siguiendo esta misma línea cabe hacer mención a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Está, en su artículo 18 hace una remisión al artículo 88 de la LOPDGDD estableciendo el deber del empresario de garantizar el respeto de los tiempos de descanso y del cumplimiento de la jornada. Este artículo 18, a diferencia de lo que establece el artículo 88 de la LOPDGDD, limita la aplicación del derecho a la desconexión digital a los trabajadores que realicen su actividad laboral a distancia o a través del teletrabajo, además de prestarlo por cuenta ajena. De esta manera, se entenderá por trabajador a distancia aquel que realice al menos el 30 por ciento de su jornada, y durante al menos tres meses, exclusivamente dispositivos informáticos o medios telemáticos (Trujillo, 2021, a).

Junto a la redacción del artículo 88, la LOPDGDD incorpora en su Disposición Final decimotercera un nuevo artículo 20 bis, que se añade al Estatuto de los Trabajadores, en el que se reconoce el derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión y dice así:

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

Como decíamos anteriormente, y como veremos más adelante al analizar este derecho desde la legislación francesa, el reconocimiento de este derecho no es suficiente para asegurar su cumplimiento en la práctica. Es necesario que las empresas intervengan y refuercen la posición de los representantes de los trabajadores para que se elabore adecuadamente una política empresarial. Esto se debe a que, según el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, este derecho no está incluido en los convenios colectivos

obligatorios. En contraste con la legislación francesa, las empresas en España estaban obligadas por el artículo 18.2 del RDL 28/2020 a elaborar una normativa interna, incluso si existía un acuerdo convencional. Pese a que dicho Real decreto fue derogado por la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, resulta fundamental que las empresas promuevan iniciativas de sensibilización y formación para sus empleados y directivos con el objetivo de informar sobre los riesgos y desafíos relacionados con el uso de herramientas digitales (Campos, 2019). Además, el contrato de trabajo a distancia y el acuerdo entre el empleador y el trabajador sobre el horario de trabajo y disponibilidad pueden actuar como mecanismos de regulación de este derecho, y pueden mejorarse según lo establecido en el convenio colectivo correspondiente.

Teniendo todo lo anterior en cuenta, la negociación colectiva adquiere un papel fundamental en la regulación de este derecho, ya que va a ser la responsable de fijar los límites y alcances del mismo, así como de su aplicación en la práctica empresarial.

Por último, respecto a la normativa nacional, destacar que, como mencionábamos anteriormente, el artículo 88 LOPDGDD en su redacción actual no establece nada en el caso de incumplimiento de este derecho. Es por ello, que para su limitación habrá que atender al bien jurídico que el legislador trataba de proteger con este derecho y consecuentemente exigir responsabilidad administrativa, penal o incluso civil por los daños y perjuicios que cause el incumplimiento. Por lo general, en la práctica podemos observar que la vulneración de este derecho suele derivar en responsabilidad administrativa regulada por el artículo 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) sobre infracciones graves en el cual establece que será entendida como infracción grave:

La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34-38 del Estatuto de Trabajadores.

3.3.1. Papel de la negociación colectiva y la política empresarial

Dado que la negociación colectiva es crucial para implementar y hacer efectivo el derecho a la desconexión, es apropiado examinar algunos convenios colectivos que incluyen este derecho. El análisis de los siguientes convenios y acuerdos colectivos muestra una realidad heterogénea. La mayoría de ellos incluyen cláusulas generales que no detallan medidas específicas para asegurar el derecho a la desconexión, mientras que otros, menos comunes, identifican medidas más concretas. La diferencia entre unos y otros es el reflejo del compromiso que las empresas tienen con garantizar el derecho a la desconexión de sus trabajadores, así como el grado de cumplimiento y efectividad que realmente buscan. Con todo esto, y antes de comenzar a analizarlos, cabe mencionar que el artículo 85.3 ET no establece como parte del contenido mínimo de los convenios colectivos el derecho a la desconexión (Montes, 2020). Por lo tanto, en aquellos casos en los que el convenio colectivo no abarque dicha cuestión, se atenderá a lo acordado entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la elaboración de una política interna. En el caso de que la empresa no cuente con esta figura de los representantes tendrá lugar la constitución de una comisión ad hoc compuesta por tres trabajadores elegidos de forma democrática por la mayoría de los trabajadores (Pons, 2021).

En el desarrollo de esta política interna, previa audiencia de los representantes, se propone un modelo para su elaboración compuesto de 4 pasos (Martín, 2019). En primer lugar, lo propio sería introducir una cláusula que hiciese alusión directa al artículo 88 LOPDGDD. A continuación, el segundo paso sería establecer un plan de implantación determinando la complejidad de instaurar el derecho a la desconexión en la empresa en cuestión, atendiendo a las condiciones de trabajo de los empleados (poseer ordenador de empresa, diferencias horarias, etc). Seguido de ello, se deberá determinar cuantas y que medidas formaran parte de este plan de implantación. Como pueden ser la elaboración de una guía sobre el correcto uso de las herramientas digitales o la elaboración de encuestas de evaluación a los empleados. Finalmente, se determinarán las acciones de formación y sensibilización que por ley la empresa está obligada a realizar, aunque no se especifique cuantía o clase.

A continuación, analizaremos algunos de los convenios más relevantes respecto al derecho a la desconexión en orden cronológico. En primer lugar, encontramos el

Convenio colectivo del grupo AXA aprobado en 2017. Incluso antes de que la legislación específicamente reconociera el derecho a la desconexión, este convenio colectivo fue el primero en incluir este derecho. El convenio cuenta con un capítulo dedicado a las nuevas tecnologías (Capítulo III, organización del trabajo y nuevas tecnologías), que incluye el artículo 14, el cual se refiere específicamente a la desconexión digital. El artículo afirma la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez haya finalizado la jornada laboral. En consecuencia, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder o atender a los mails y mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

El artículo en cuestión define claramente el alcance del derecho, estableciendo que los trabajadores tienen el derecho de no responder a correos electrónicos o mensajes fuera de su horario laboral. Además, el convenio reconoce la fuerza mayor como una exención. Sin embargo, el problema radica en que el convenio no especifica qué situaciones serán consideradas como fuerza mayor o excepcionales.

Seguidamente, en 2019 se aprobó el Convenio colectivo de la industria del calzado. Este convenio se distingue por incluir un capítulo entero dedicado a los derechos digitales, el Capítulo XII (nuevas tecnologías y derechos digitales). Dentro de este capítulo se encuentra el artículo 72, el cual hace referencia a la desconexión digital. Este reconoce a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones e incluso permisos, así como de su intimidad personal y familiar una vez haya finalizado su tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido. Adicionalmente, establece que la empresa, oída previamente la RLT, deberá elaborar una política interna en la que se especifiquen las modalidades de ejercicio de este derecho a la desconexión.

En agosto de este mismo año tuvo lugar la aprobación del Convenio colectivo para el sector de abogados, procuradores y graduados sociales de Cantabria. Este en su artículo 41 reconoce este derecho a la desconexión llevando a cabo la misma afirmación que se produce en el Convenio de AXA recién analizado. Así, reconoce la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor. Adicionalmente este convenio, a continuación del citado artículo, concreta la forma en que este deberá ser llevado a cabo tratando de ir mas allá del mero reconocimiento del derecho.

Otros convenios colectivos también adoptan la idea de especificar de manera más detallada cómo se llevará a cabo la desconexión digital. Por ejemplo, el Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (AECIM). Este en su artículo 51 ter establece que “se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.”

Más allá de los convenios recién analizados cabe hacer mención a una serie de convenios cuyo punto en común de todos ellos es que afirman que el derecho de desconexión es un derecho que tienen los trabajadores y no una obligación, lo que significa que los trabajadores tienen el derecho de no responder a correos electrónicos, mensajes o llamadas realizados fuera del horario laboral hasta que comience la jornada laboral, y que el remitente debe entender consecuentemente que no se espera ninguna respuesta durante ese período. Además, muchos señalan que el derecho de desconexión se aplica a todos los trabajadores de la empresa, incluidos aquellos que trabajan desde casa (Solana, 2022).

El primer ejemplo de ello es el Convenio de Financiera El Corte Inglés, el cual comparte una estructura y contenido similar a otros convenios como son el convenio sectorial de los Grandes Almacenes, convenio colectivo de las Cajas y Entidades financieras de ahorros o los convenios de Iberdrola y BBVA, aunque estos dos últimos son, en cierta parte, más innovadores.

Comenzando por El Corte Inglés, este fue un convenio que se aprobó en abril de 2021. Este vincula el derecho a la desconexión de los empleados con la fatiga tecnológica, la calidad de trabajo, la salud, el clima laboral o el estrés.

Este convenio establece una serie de medidas mínimas con las que tratar de alcanzar una mejor ordenación del tiempo de trabajo y de descanso. Así, fomenta acciones concretas para garantizar el derecho a la desconexión digital. Ejemplo de ello es el fomento del uso del envío programado de correos o la configuración de respuestas automáticas durante los períodos de descanso, siempre y cuando se informe en dicha respuesta de la fecha de fin del descanso y se identifique a un remitente en su lugar.

A continuación, el Convenio sectorial de los Grandes Almacenes aprobado en marzo de 2021 introduce una serie de requisitos para las convocatorias de reuniones. Así estas deben incluir en todo momento, la hora de inicio y finalización, junto con la documentación necesaria para dichas reuniones de forma que los convocados puedan revisarla previamente y reducir la duración de la reunión al mínimo necesario. Además, se establecen protocolos para mejorar y ampliar lo acordado en el convenio. Junto a esto, la empresa también tomará medidas para supervisar y controlar el cumplimiento efectivo de estos requisitos.

Junto a este el Convenio colectivo de las Cajas y Entidades financieras de ahorros añade otros requisitos para las reuniones estableciendo que estas deberán ser convocadas con una antelación mínima de 48 horas y, en ningún caso, podrán acabar más tarde de las 19.00 horas. Adicionalmente, estas no podrán realizarse en días festivos, vísperas de estos, en el mes de agosto o la semana de fiesta mayor de cada localidad.

En atención a su carácter innovador destacan otros dos convenios, como indicábamos al principio, los de Iberdrola y el BBVA. En ambos convenios destaca el intento de alcanzar y fomentar el trabajo a distancia a través de la reducción del presentismo laboral, promoviendo así un cambio en la cultura corporativa y por la racionalizar del tiempo dedicado a las reuniones. Adicionalmente, el convenio del BBVA incluye un matiz a lo anterior, la garantía de esta desconexión con el objetivo de favorecer la conciliación personal y laboral, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Por último, cabe mencionar los convenios de Heineken y R. Cable y Telecable Telecommunications. Lo más característico de estos convenios, en el caso de Heineken es el reconocimiento de la necesidad de desconectar y la preocupación por parte de la empresa de la salud de sus trabajadores ante los cambios que la tecnología ha supuesto en las últimas dos décadas, comprometiéndose a trabajar de manera conjunta para garantizar este derecho a la desconexión digital a través de, por ejemplo, el establecimiento de una comisión de seguimiento. En el caso del Convenio de R. Cable y Telecable Telecommunications destaca, que, al hacer mención a las directrices para el futuro protocolo de empresa, se enuncia como una de ellas “la identificación de los riesgos laborales asociados a las nuevas tecnológicas y las medidas tendentes a evitar estos riesgos”.

Como mencionábamos al comienzo, la negociación colectiva es crucial para implementar y hacer efectivo el derecho a la desconexión, tal es su importancia que puede incluso modular este derecho en relación con circunstancias extraordinarias y en relación con los tiempos de trabajo y disponibilidad.

Así encontramos convenios colectivos como recién mencionado para el sector de los Grandes Almacenes que además de reconocer dicho derecho a la desconexión trata de concretar el término “circunstancia excepcional” que parece actuar como excepción a este derecho en todos los casos. Así, este convenio en su artículo 26 bis relativo a la desconexión digital, y más concretamente en su apartado tercero, entiende que concurrirán circunstancias excepcionales justificadas cuando nos hallemos frente a supuestos que “puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”.

Junto a este, también cabe mencionar la Modificación IV Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U de abril de 2021. En su artículo 51 relativo a la desconexión digital hace mención a estas circunstancias extraordinarias, o más concretamente, de causa de fuerza mayor. Consecuentemente, afirma que las medidas que garantizan el derecho a la desconexión decaerán ante la concurrencia de circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio. Siendo necesario para tal consideración que la urgencia temporal de dicho suceso requiera indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la empresa deberá contactar al trabajador y simultáneamente a la Comisión de Seguimiento, debiendo informarles acerca de la circunstancia de urgencia que motiva dicha situación.

Ese mismo año, en septiembre tuvo lugar la aprobación de otros dos convenios colectivos de gran relevancia para el motivo de estudio. En primer lugar, el Convenio Colectivo de Autotransporte turístico español, SA de septiembre de 2021 en cuyo artículo 65 relativo a la desconexión digital el apartado 3 establece lo siguiente:

Las medidas señaladas en el apartado 2 del presente artículo decaerán puntualmente en los casos en los que concurran circunstancias extraordinarias que

puedan suponer un grave perjuicio para la empresa o para el negocio. En tales casos en los que se requiera una respuesta urgente, se podrá contactar con los trabajadores fuera de su horario laboral, expresándoles la causa que motive la situación de necesidad. En estos supuestos, las personas trabajadoras vendrán obligadas a atender las solicitudes de la Compañía.

La misma obligación recaerá sobre el personal con puestos estratégicos y de responsabilidad cuyo desempeño conlleva mayor disponibilidad, siempre que no constituya un abuso y se realice en momentos puntuales en los que la actividad así lo requiera.

En segundo lugar, el III Convenio Colectivo de Kutxabank, SA. de 27 de septiembre en el cual se establece una garantía de desconexión digital a los trabajadores fuera de la jornada laboral, reconociendo a los empleados y empleadas de la entidad el derecho a no responder a ninguna comunicación, con independencia del medio por el que se produzcan, ya sea este el mail, el teléfono móvil u otra aplicación de mensajería, una vez finalizada su jornada laboral. Una vez más, se incluye la excepción “salvo que concurren circunstancias excepcionales” aunque en este caso, y siguiendo la línea del artículo 65 recién analizado, se añade la necesidad de que estas sean de notable interés empresarial y siempre que el empleado o empleada afectada hubiesen sido informados del grave perjuicio que podría acarrear no atenderla.

Finalmente, otro ejemplo de ello lo encontramos en el Convenio Colectivo aprobado en octubre de 2021 para los Establecimientos Financieros de Crédito. Este en artículo 35.1 apartado c, hace referencia a que se entiende por “circunstancias excepcionales”. De esta manera, indica que se consideraran como tal aquellas que puedan suponer un “grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y/o a sus accionistas, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”.

3.4. Marco legal europeo

Una vez analizada la implicación del derecho a la desconexión digital en el derecho al descanso y en la conciliación de la vida laboral y personal que estudiábamos al comienzo,

parece evidente la necesidad de garantizar este derecho a nivel comunitario. De esta manera los Eurodiputados de la Comisión de Empleo el 1 de diciembre de 2020 en una resolución adoptada con 31 votos a favor, 6 votos en contra y 18 abstenciones, manifestaron la necesidad de que los países de la Unión Europea regulasen y garantizarasen el derecho de los trabajadores a desconectarse (*right to disconnect*), ya que algunos países de la Unión no contaban, ni cuentan actualmente, con legislación propia en esta materia (Trujillo, 2021, b). Del mismo modo, puesto que el derecho a desconectarse no se encuentra recogido de forma explícita en la legislación de la Unión Europea, se solicitó a la Comisión la proposición de una directiva que lo regulase, llegando incluso a plantear la consideración de este derecho como fundamental.

En este apartado procederemos a analizar algunas de las regulaciones del derecho a la desconexión que se dan en algunos países del resto de Europa, así como la influencia francesa en las mismas.

3.4.1. Comparación con países de la UE: principalmente Francia

Como recién indicábamos el derecho a la desconexión tiende a dejarse a libertad de las diferentes empresas y actores sociales. Esto se debe esencialmente a que el 1 de enero de 2017 en Francia entró en vigor la reforma de la ley laboral francesa de 2016. Dicha reforma fue introducida por la Ley francesa nº 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales. Con ella se establecía la opción de remitir este derecho a la negociación colectiva para aquellas empresas de más de 50 empleados (Gámez, 2017).

Es por ello, que conviene comenzar analizando en detalle la legislación francesa y sus antecedentes.

El primer antecedente a la citada ley lo encontramos en el ámbito de la negociación colectiva con el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 19 de junio de 2013 sobre la calidad de vida en el trabajo. Este acuerdo buscaba mejorar la calidad de vida de los trabajadores en relación con el uso de las TIC estableciendo un procedimiento compuesto por tres etapas: en primer lugar, la realización de un diagnóstico de la situación, previo al uso de estas tecnologías, mediante la consulta de los trabajadores. Seguido de ello, la implantación de una política efectiva en la que se definan los medios específicos para

permitir la conciliación de la vida personal y familiar. Por último, la realización de acciones de sensibilización y formación en el uso de las TIC a través de cursos y formaciones en esta materia (Montes, 2020).

Como mencionábamos al comienzo, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital se produce con la Ley nº 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 (*Loi Travail*), relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales. Esta ley introdujo un nuevo apartado 7 artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés:

Las modalidades del pleno ejercicio por el asalariado de su derecho a la desconexión y al establecimiento por la empresa de dispositivos que regulen la utilización de las herramientas digitales, con vistas a asegurar el respeto de los tiempos de descanso y de licencia, así como de la vida personal y familiar. A falta de un acuerdo, el empleador elaborará un estatuto, previa consulta con el comité de empresa o, en su defecto, con los delegados de personal. Este estatuto definirá las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la ejecución de acciones de formación y de sensibilización en el uso razonable de los instrumentos digitales, destinadas a los trabajadores asalariados y al personal de supervisión y directivo.

La introducción de este nuevo apartado se debió a que, al igual que en el caso español, la ley francesa no incluía una definición del derecho a la desconexión. Este nuevo apartado pasó a formar parte de la sección de igualdad profesional entre hombres y mujeres y calidad de vida en el trabajo. La especialidad de la misma radica en que, con dicho artículo se introduce la obligatoriedad de llevar a cabo una negociación anual respecto de la igualdad profesional entre hombres y mujeres y calidad de vida en el trabajo.

Los principales efectos que ha producido el reconocimiento de esta ley de 2016 son la limitación del poder de dirección del empresario y el derecho al descanso de los trabajadores abarcando todas las relaciones existentes en la empresa, tanto verticales (superiores con subordinados) como horizontales (entre compañeros), e incluso con los clientes. También otorga un papel fundamental a la labor de la empresa de llevar a cabo acciones que les permitan fomentar el uso razonable de estas tecnologías, cubriendo así

las exigencias organizacionales, mientras que mantienen el derecho al descanso de sus trabajadores. Junto a estos efectos, la consecuencia más significativa de la redacción de este artículo es que el derecho a la desconexión se convierte así en materia que formará parte del contenido obligatorio de la negociación colectiva (Ministerio de Trabajo y Economía Social [MITES], s/f. a). No obstante, la ley a su vez establece que ante la falta de acuerdo será la empresa la obligada a elaborar un estatuto, aunque este no poseerá la misma eficacia y alcance que un acuerdo colectivo (MITES, s/f. b). Este, además de prever las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, deberá abarcar acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.

En consecuencia, la empresa queda obligada a desarrollar e implantar sistemas tecnológicos que limiten o imposibiliten el acceso de sus trabajadores a dispositivos digitales fuera del horario de trabajo. Si bien, la normativa francesa no concreta cómo ha de llevarse a cabo tal implantación, pudiendo optar por lo tanto entre: teléfonos móviles que permiten a los trabajadores comunicarse entre sí y con sus superiores, tabletas u ordenadores portátiles, intranet u otros servidores implementados en la empresa que, además de permitir también comunicarse, dan acceso a otras múltiples tareas (López, 2018).

Por último, a modo aclarativo, cabe mencionar que en Francia se lleva a cabo una distinción entre convenio colectivo y acuerdo colectivo. El primero abarca el conjunto de normas del derecho laboral como puede ser un contrato de trabajo, un despido o los salarios y el segundo, únicamente se centra en algunos temas de derecho laboral como puede ser un acuerdo sobre formación profesional o la igualdad profesional (MITES, s/f. b).

Es por todo esto, que consideramos a Francia como un país pionero en la regulación del derecho a la desconexión digital y por lo cual podemos apreciar una cierta influencia francesa en la regulación de este derecho por otros países europeos que analizaremos a continuación.

El siguiente país al que cabe hacer mención es Portugal y más concretamente a su nueva ley de trabajo. El 5 de noviembre de 2021, tuvo lugar la aprobación de una nueva ley del teletrabajo (Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro) por el Parlamento de Portugal. Esta ley supuso una modificación del Código de Trabajo aprobado por la Ley nº 7/2009, del 12 de

febrero y la Ley n° 98/2009, de 4 de septiembre por la que regula el régimen de responsabilidad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Esta ley introdujo una serie de cambios en el régimen de teletrabajo. Ejemplo de ello es el requerimiento de un acuerdo por escrito para establecer su implementación. Además, los trabajadores tendrán derecho a oponerse al teletrabajo por motivos justificados, al igual que los empleadores podrán negar el teletrabajo a sus trabajadores siempre y cuando sea por escrito y con una explicación de la causa, si la actividad laboral no es compatible con el teletrabajo o si la empresa no tiene los recursos necesarios para ello.

Adicionalmente, el empresario será responsable de abonar aquellos gastos que supone la realización del trabajo a distancia, como la adquisición, el uso y el mantenimiento de equipos informáticos, incluyendo en este caso los gastos de energía y red.

Más concretamente, en cuanto a la desconexión digital establece la responsabilidad del empleador de prohibir el contacto con el trabajador fuera de su horario laboral, excepto en casos de fuerza mayor. El incumplimiento por parte del empresario de esta obligación será considerado una infracción grave. Además, será considerado discriminatorio cualquier trato desfavorable hacia el trabajador por ejercer su derecho a la desconexión digital, excepto en el caso de empresas de menos de 11 trabajadores (entre uno y diez).

Otra obligación del empresario será la de llevar a cabo revisiones de salud a los trabajadores previamente al teletrabajo, así como posteriormente para evaluar de forma periódica el estado de salud de los estos y poder establecer medidas preventivas.

Dicha ley también hace referencia a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, permitiendo que los trabajadores con hijos menores de 3 años puedan trabajar desde casa siempre que sea compatible con su puesto de trabajo y la empresa cuente con los recursos necesarios. Pudiendo incluso extenderse hasta los hijos menores de 8 años en determinadas circunstancias, como en familias monoparentales o si solo uno de los padres es capaz de trabajar desde casa.

En tercer lugar, cabe estudiar la regulación italiana. Italia, fue otro de los primeros países en reconocer el derecho a la desconexión y lo hizo con la Legge 22 maggio 2017, n. 81. La nueva ley reconocía el derecho a la desconexión digital para el trabajador *agile*, un concepto recién introducido, para entonces, en la legislación italiana. El trabajo ágil es una forma más flexible de organización del trabajo que valora los avances tecnológicos. En esta modalidad, el tiempo de trabajo es variable, siempre respetando los límites diarios y semanales, y el trabajador puede organizar su jornada a su conveniencia. En

consecuencia, el concepto del lugar de trabajo varía, sustituyéndose la concepción clásica de presencia temporal y física en el lugar en el que se encuentra la empresa, dejando de ser necesario estar físicamente en la empresa (Martone, 2018, a). En lugar de la presencia física, se valora la autonomía de las partes y su libertad de organización. Para este tipo de trabajo, se requiere un acuerdo entre el empleador y el trabajador, lo que otorga un gran poder de negociación al trabajador.

Así, dicha ley en su capítulo II regula las medidas por las que se regirá la forma de ejercitar ese trabajo ágil, principalmente en cuanto a tiempo y lugar. En su artículo 19 se presenta la primera referencia a este derecho a la desconexión estableciendo: “El acuerdo sobre el método de trabajo ágil se estipula por escrito”. “El acuerdo también identifica los tiempos de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador del equipo tecnológico de trabajo”. Tras en análisis de esta legislación cabe destacar que, a diferencia de lo que ocurre en la francesa o la española, la italiana promueve la negociación individual como herramienta para ejercer este derecho a desconexión. Mientras que las dos legislaciones anteriormente mencionadas se apoyan principalmente en la negociación colectiva. Como afirma Mitchel Martone:

Solo a través de una negociación individual específica, los tiempos de desconexión se podrán medir según cada posición laboral, con la consecuencia de que dentro de la misma empresa se podrán prever distintos tiempos de ‘desconexión’, pero en todo caso todos funcionales para una mejor organización empresarial, en una perspectiva de aumento de la productividad y, al mismo tiempo, de salvaguardia del tiempo offline del trabajo ágil. (Martone, 2018, b)

Otro país que fue pionero en el reconocimiento del derecho a la desconexión fue Bélgica a través de la *Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale* (la Ley de fortalecimiento del crecimiento económico y cohesión social), que fue aprobada el 26 de marzo de 2018. En su artículo 15, sección segunda, capítulo segundo titulado Consulta sobre desconexión y el uso de medios digitales de comunicación se indica que “dentro de la ley del 5 de diciembre de 1968 sobre convenios colectivos y comités” dicha sección se aplica a los trabajadores y empleadores.

En su siguiente artículo se recoge el derecho a la desconexión otorgando un papel relevante a los representantes de los trabajadores. Estos podrán solicitar al empresario la

realización de una serie de consultas relativas a la desconexión del trabajo y uso de medios digitales en las que deberá intervenir el Comité de Prevención y Protección del trabajo. Este a su vez estará compuesto por miembros elegidos mediante elecciones sindicales.

A continuación, su artículo 17 establece que una vez llevadas a cabo dichas consultas (MITES, 2014), el acuerdo alcanzado se adoptará mediante acuerdo de empresa, atendiendo a lo previsto en los artículos 11 y 12 de la *Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail*, o mediante convenio colectivo, siguiendo lo establecido en la *Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires*.

Luego, tras el análisis de la legislación belga podemos observar como, pese a sus especialidades, esta, al igual que la francesa, emplea como herramienta principal para ejercer el derecho a la desconexión la negociación colectiva.

3.5. Marco legal internacional

3.5.1. **Comparación con países fuera de la UE**

Una vez analizada la situación española, así como la europea, cabe hacer una breve mención a otras legislaciones a un nivel más internacional.

Una primera aproximación a este derecho a la desconexión la podemos encontrar en la legislación de Filipinas la cual considera que este derecho se basa en el derecho de los trabajadores a emplear su tiempo de trabajo de forma propia (Campos, 2019). Esta iniciativa de Filipinas por reformar su Código de Trabajo persigue otorgar a los trabajadores el derecho a desconectarse de toda comunicación electrónica relacionada con el trabajo una vez haya finalizado su jornada laboral. De tal manera que un trabajador no podrá ser castigado ni quedar sujeto a una medida disciplinaria en caso de no atender dichas comunicaciones fuera del horario. Adicionalmente, esta iniciativa legislativa prohíbe a los empresarios, gerentes, supervisores o cualquier otro agente hacer llevar a cabo las siguientes acciones a menos que el trabajador de su consentimiento (Pons, 2022):

- a) exigir que el trabajador preste servicios durante las horas de descanso.

b) exigir que el trabajador esté de servicio, viaje o esté en un lugar prescrito para trabajar o realizar actividades relacionadas con el trabajo, como seminarios, reuniones, trabajo en equipo y otras actividades similares durante las horas de descanso.

c) contactar al trabajador para fines laborales y relacionados con el trabajo a través de teléfono, correo electrónico, mensaje y otros medios de comunicación, a menos que sea con el propósito de notificarle la necesidad de prestar un trabajo de emergencia o urgente según lo dispuesto en los artículos 89 (“emergency overtime work”) y 92 (“when employer may require work on a rest day”) del Código Laboral de Filipinas.

Filipinas ha sido el segundo país de Asia en comenzar a legislar sobre este derecho a la desconexión de los trabajadores. El primer país fue India, quien siguiendo el ejemplo francés en enero de 2018 promulgó la ley de “derecho a desconectarse”. Esta ley se constituye como un derecho del trabajador a negarse a responder llamadas fuera del trabajo sobre cualquier materia relacionada a lo productivo.

Otro país que actualmente regula el derecho a la desconexión es Chile. La inclusión de este derecho en su legislación se remonta al 29 de noviembre de 2018 cuando se introdujo en la Cámara de los Diputados un proyecto de ley sobre esta desconexión digital. No fue hasta 2019 cuando tuvo lugar la aprobación de este proyecto, que abarcaba tanto a trabajadores del sector privado como público, lo que supuso la posterior modificación del Código de Trabajo y del Estatuto Administrativo.

Así el Código de Trabajo chileno en el artículo 152 quáter J establece que siempre que la naturaleza de las funciones que lleve a cabo el trabajador a distancia lo permita, empresario y trabajador podrán pactar que este distribuya su jornada como mejor le convenga, adaptándose a sus necesidades y siempre que se respeten las normas sobre duración de la jornada y los límites máximos de jornadas tanto diarios como semanales.

A su vez el código lleva a cabo una concreción adicional reconociendo este derecho a:

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros

requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores

Finalmente, el artículo 152 quáter K establece la obligatoriedad de que los contratos de trabajo de teletrabajadores y trabajadores a distancia contengan “el tiempo de desconexión” tratando de garantizar así el reconocimiento del derecho a la desconexión de los trabajadores.

Por último, mencionar a Corea del Sur. Esta desarrolló en 2016 (mismo año que la reforma de la ley laboral francesa) una legislación para aquellos trabajadores que reclamaban el derecho a desconectarse del trabajo, desde una perspectiva del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores (Molina, 2017, b).

De manera que, como podemos observar, la influencia francesa ha tenido un papel muy relevante en el desarrollo de este derecho a la desconexión ya no solo en el escenario europeo sino también internacional. Sin embargo, persiste la necesidad de llevar a cabo una mayor concreción de este derecho, con una regulación completa y concreta, no iniciativas o leyes que definan el concepto, sino que regulen su modalidad de aplicación y las consecuencias de su incumplimiento.

4. Traslado de esta legislación a la práctica

4.1. Casos en España

Si bien, como hemos podido analizar, existe y ha existido una carencia de regulación sobre este derecho a la desconexión, esto no ha supuesto una desprotección de los trabajadores frente a las decisiones de los empresarios. Ello se debe a que esta laguna normativa ha sido cubierta, en parte, por los tribunales (Visconti, 2019).

Frente a esta nueva realidad y las diferentes cuestiones que han supuesto estas TIC y sus crecientes avances la jurisprudencia ha abordado numerosas cuestiones relacionadas con la conectividad de los trabajadores, de forma previa y posterior a la LOPDGDD.

Con carácter previo a la misma, cabe destacar en primer lugar, la sentencia del 17 de julio de 1997 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AS/1997/3370). Esta versaba sobre una empresa que entregó teléfonos corporativos a sus trabajadores con la obligación de usarlos únicamente para fines profesionales y de mantenerlos conectados constantemente. Frente a esta situación el sindicato presentó una cuestión que prosperó puesto que el tribunal consideró que la obligación de mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de los teléfonos móviles de la empresa y de todos sus clientes perjudicaba los derechos de los trabajadores al entender que esas órdenes excedían las facultades normales y regulares de la empresa por estar asignadas en horas no coincidentes con la jornada de trabajo preestablecida (Muñoz, 2021).

Junto a esta encontramos la sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de octubre del 2003 (rec.192/2003) que mencionábamos al comienzo en relación con el derecho al descanso, y más concretamente, el descanso vacacional. Se entiende que este pronunciamiento jurisprudencial, pese a referirse al descanso vacacional, alude al derecho a la desconexión indirectamente, y, por lo tanto, actúa como una limitación del poder del empresario en protección del derecho de sus trabajadores.

Tras la entrada en vigor la Ley de Protección de Datos y la Ley 10/2021, de 9 de julio del Trabajo a Distancia también encontramos jurisprudencia que conviene analizar. En primer lugar, resulta interesante mencionar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, de 4 de noviembre de 2020 (rec.430/2020). Esta versa sobre una aparente vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18 CE) de unos trabajadores que por su empresa estaban obligados a llevar a cabo una formación fuera de sus horarios de trabajo y de manera online. Sin embargo, una vez realizada dicha formación, el tiempo invertido en la misma sería computado como tiempo de trabajo. Ante dicha situación, el Tribunal en la sentencia consideró que realmente no se estaba vulnerando el derecho a la desconexión, y por ende a la intimidad personal y familiar, puesto que en este caso lo que realmente se está produciendo por parte de la empresa es una ordenación a la realización de trabajo efectivo y retribuido fuera del horario normal. De manera que en este caso ya no estaríamos hablando de tiempo de descanso sino de tiempo de trabajo.

En la misma línea, mencionar la sentencia 549/2021 de 9 de junio del TSJ de Madrid (rec.318/2021) sobre los cursos de formación. En esta sentencia el Tribunal afirmó la imposibilidad de obligar a los trabajadores a conectarse remotamente con una finalidad laboral fuera del centro de trabajo con el fin de proteger la Ley Orgánica 3/2018, de

Protección de Datos en relación con el artículo 18.4 de la Constitución del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar. Sin embargo, el Tribunal a su vez afirmó que no resultaría incompatible con este derecho del trabajador el hecho de que la empresa impusiese la realización de actividades laborales fuera del horario ordinario, salvo cuando se tratase de horas extraordinarias. Estas actividades que computarán como tiempo de trabajo podrán ser tanto presenciales como a distancia.

Por último, dentro de las sentencias del TSJ de Madrid cabe mencionar la del 24 de septiembre de 2021 (rec.605/2021). En dicho caso una trabajadora había sufrido un cambio en su retribución variables tras haber sido previamente informada mediante dos correos por parte de la empresa. Ante dicha situación la trabajadora alegaba encontrarse de baja por incapacidad temporal y en ERTE en el momento de recibirlos. Es por ello, que la trabajadora entiende que en dicha situación se está dando una vulneración de su derecho a la desconexión puesto que, al encontrarse de baja en el momento de recepción de dichos correos, esta no tenía la obligación de leerlos. Frente a esta situación, el Tribunal estimó los motivos de la actora, afirmando que la fecha de comunicación de dichos mails debía entenderse producida cuando esta se encontraba de alta médica y pudo abrir el correo electrónico. Por lo tanto, el tiempo concurrido entre dicha fecha y la presentación de la demanda no fue suficiente para que concurriese caducidad, al haber sido este de 11 días hábiles.

De manera que como podemos observar tras el análisis de estas sentencias, el derecho a la desconexión no tiene un carácter absoluto, sino que requerirá del análisis de las situaciones concretas de cada trabajador, empresas y situación en la que se encuentre para poder determinar si efectivamente se está llevando a cabo una vulneración del derecho a la desconexión.

5. Conclusión

Tras haber analizado este derecho a la desconexión digital, su regulación a diferentes niveles, tanto nacional, como europeo e incluso internacional y su aplicación a través de acuerdos colectivos, se pueden sacar diferentes conclusiones.

En primer lugar, pese a la falta de concreción de este derecho, hemos podido encontrar una definición común a todas las diferentes regulaciones. De esta manera, entendemos el derecho a la desconexión digital como el derecho de los trabajadores a no responder ningún tipo de comunicación, ya sean estos mensajes, llamadas o incluso correos, fuera de su horario laboral, con el fin de salvaguardar su derecho al descanso y a la privacidad personal y familiar. Suponiendo este derecho a su vez una responsabilidad para el empleador pues es el principal responsable de garantizar su respeto debiendo definir las modalidades de ejercicio del derecho y llevando a cabo acciones de formación y de sensibilización.

Tanto a nivel nacional como internacional, la ley indica que las empresas tienen la obligación y el derecho de crear una política laboral interna, pero el desarrollo específico de esta política se deja a la negociación colectiva. Cada empresa debe establecer su propia política laboral interna en función de las características de su actividad o servicio y la relación laboral. Esto se debe a que la ordenación de este derecho debe atender a cada situación en concreto pues cada empresa tiene sus propias singularidades en cuanto a organización, formas de operar o herramientas con las que trabajan. Sin embargo, al examinar los diferentes convenios colectivos y políticas laborales, se observa que son pocas las empresas que tienen una regulación completa y garantista, y generalmente las que si que cuentan con una suelen ser las empresas grandes. Esto crea una desigualdad entre los trabajadores de diferentes empresas. Por lo tanto, parece ser necesario que la ley establezca una serie de requisitos mínimos mediante con los que garantizar la eficacia de la política laboral de las empresas, especialmente teniendo en cuenta que la mayoría de las empresas españolas son pequeñas y medianas empresas que no tienen representación sindical.

Cuando analizábamos en artículo 88 de la LOPDGDD ya podíamos observar una primera peculiaridad en cuanto a las modalidades de ejercicio de este derecho. Esto se debe a que dicho artículo en su segundo apartado remite a la negociación colectiva para el desarrollo del derecho a la desconexión. Sin embargo, en su tercer apartado hace remisión a la política interna incluyendo la posibilidad de que sea el empresario quien, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, defina las modalidades del ejercicio de este derecho, así como las acciones de formación y sensibilización. Es decir, por un lado, podemos observar como la ley deja la regulación de este derecho en manos de la

negociación colectiva, pero por otro incluye a su vez una opción mucho más unilateral permitiendo al empresario decidir con la sola limitación de una audiencia previa con los representantes.

Como hemos podido observar a lo largo del análisis de este trabajo parece evidente que el reconocimiento de este derecho del trabajador resulta insuficiente para que, en la práctica, este sea efectivamente respetado, siendo necesario constantemente una especie de “refuerzo” por parte del empresario. La gran mayoría de los convenios que se han analizado reconocen este derecho a la desconexión como un derecho del trabajador a no estar disponible una vez haya finalizado su jornada laboral, pero no se hace especial mención al papel del empresario en esta “lucha” por la desconexión. De manera que, cabe incluso reflexionar acerca de otras vías que permitan garantizar ese bienestar y la salud de los trabajadores. Una alternativa podría ser dejar de hablar de un derecho a la desconexión del trabajador y comenzar a hablar de una responsabilidad de desconexión del empresario respecto de sus trabajadores. Es decir, estudiar la posibilidad de que la ley diese un paso más allá, obligando al empresario a adoptar una posición mucho más proactiva en la consecución de este derecho, exigiéndole la asunción de responsabilidad, comprometiéndose a no comunicarse con los trabajadores fuera de sus jornadas laborales con las correspondientes sanciones en caso del incumplimiento de dicho compromiso.

Tal y como se puede observar en la propia definición del derecho a la desconexión o en este estudio, para concretar o hacer efectivo este derecho a la desconexión es necesario que vaya de la mano del derecho al descanso. La razón de ello reside en que el derecho a la desconexión no es otra cosa que el derecho al descanso de la tecnología y este derecho al descanso se concibe como un derecho fundamental del trabajador. Pese a ser estos claramente dos derechos diferenciados, estos se consideran como un binomio y es responsabilidad de la empresa tratarlos de manera conjunta (Pons, 2021). Consecuentemente, la desconexión digital ayuda a reforzar el cumplimiento de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, asegurando que los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo libre sin interrupciones laborales.

El objetivo último que persigue tanto el derecho a la desconexión como el derecho al descanso y por ende las obligaciones que se le imponen al empleador, es el de proteger la salud de los trabajadores. Buscan prevenir riesgos laborales, así como aquellos perjuicios, tanto físicos como psíquicos, que sufren los trabajadores derivados del tecnoestrés o el

síndrome del *burnout* que analizábamos al comienzo del estudio. El trabajador supone para la empresa un factor productivo cuyo valor añadido va a depender de su bienestar y motivación. Un entorno laboral en el que los trabajadores se sientan protegidos, seguros y respetados resultará en una mayor productividad para la empresa, como resultado de un menor absentismo, un mejor clima laboral y una mayor motivación para afrontar los nuevos retos de una realidad cambiante.

Es por todo esto que cada vez son más los que países están tomando conciencia de la realidad en la que nos encontramos y a la que deben adaptarse sus trabajadores y empresas. Una realidad en la que la naturaleza del trabajo es cambiante y evoluciona a un ritmo mucho más ágil que las propias legislaciones. Una realidad en la que cuestiones como el equilibrio entre la vida profesional y la privada, la seguridad y salud en el trabajo ocupan un lugar importante en los debates e incluso en nuestros tribunales tanto a nivel nacional como europeo (Milotay, 2021). Por lo tanto, en lo que atañe a España, y por ende a Europa, de cara al futuro va a ser determinante el papel de la Unión Europea. Esto se debe a que, si el derecho a la desconexión se consigue elevar a nivel de la Unión, como bien ha solicitado el Parlamento Europeo a la Comisión Europea, podríamos encontrarnos en escenarios de “posible nulidad de despidos por vulneración del derecho a la desconexión digital”. Lo que a su vez podría provocar un nuevo punto de debate o conflicto en los tribunales frente a la gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el derecho a la desconexión digital, pudiendo dar lugar “a la posible consideración como accidente de trabajo casos de estrés, burn-out o depresión por vulneración de dicho derecho” (Sánchez, 2021)

6. Bibliografía

Alastruey Anza, Juan Carlos; Gómez Etxebarria, Mayte (2016), “Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos”. Osalan, pp. 47-52.

Argüeso, M. S. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2).

Azócar Simonet, Rodrigo (2018), “El derecho a la desconexión en el trabajo. Análisis desde la perspectiva chilena”. Ponencia presentada en el Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas”, Montevideo.

Barrera, E. (1994), “Estado de situación del teletrabajo en Europa. Resultados de encuestas y estudios de casos”. *Teldet*, pág. 39 y ss.

Benitez, Oscar (2018) “Primeras reflexiones sobre el derecho a la desconexión ¿Nuevo derecho o vieja obligación?”, Ponencia presentada en el XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santa Fe.

Campos, A. I. P. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (52), 101-124.

Campos, A. I. P. (2019). La desconexión digital en España: ¿ un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (52), 101-124.

Campos, A. I. P. (2019). La desconexión digital en España: ¿ un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (52), 101-124.

Candamio, J. (2018). Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y cómo la regula la nueva Ley de Protección de Datos garantía de los Derechos Digitales? Recuperado de: <https://www.iberley.es/revista/derecho-desconexion-digital-fuera-ambito-laboral-regula-nueva-lopdgdd-116>

Carli, F. R. (2017). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad*, (49), 111-122.

de Sotomayor, L. D. Á. (2017). Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores. In *Riesgos psicosociales y organización de la empresa* (pp. 63-95). Aranzadi Thomson Reuters.

Escobar Martín, D. (2019). El derecho a la desconexión digital.

Eurofound (2013), *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions – Overview report*, Dublin.

Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2021). *Industrial relations dictionary: Right to disconnect*. European Observatory of Working Life. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

Eurofound (2022), a. *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2022), b. Topics: *Tiempo de trabajo*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/topic/working-time>

Eurofound (2022), c. *Working conditions in telework during the pandemic and future challenges*, Eurofound working paper, Dublin.

Eurofound-ETF (2022). *Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EWCTS (2021), *European Working Conditions Telephone Survey 2021*, Eurofound series. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/series/european-working-conditions-telephone-survey-2021>

Fabrellas, A. G., & Moncho, J. P. (2020). Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 63-107.

Fernández Avilés, J. A. (2018). El derecho a la desconexión como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico. *Boletín informativo del observatorio de riesgos psicosociales UGT*, (28)

Fernández Avilés, José Antonio (2017), NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. *Diritto della sicurezza sul lavoro*, (2), 69-101.

Fernández Mota, J.M. (2019). La desconexión digital: el reto de la nueva década. Recuperado de: <https://cutt.ly/j9M3SmU>

Gámez, M. R. V. (2017). El derecho a la desconexión: ¿«Novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?. *Revista de trabajo y Seguridad Social. CEF*, 167-178.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares. Recuperado de https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176741&idp=1254735576692

Joric, C. (15 de diciembre, 2020). El teletrabajo nació de otra crisis. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

LA INFORMACIÓN (29 de noviembre, 2022). Solo un 14% de ocupados teletrabajó en 2022, una media de 3 días a la semana. *LA INFORMACIÓN ECONOMÍA*. Recuperado de <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/solo-catorce-por-ciento-ocupados-teletrabaja/2877571/>

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

López, R. T. (2018). El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español). *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (41), 45-63.

Loustaunau, N. (2018). Primera aproximación al derecho a la desconexión. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 61(271), 485-502.

Martín, E. (1 de julio, 2019). Cómo elaborar un protocolo de desconexión digital en 4 pasos. *Sincro*. Recuperado de: <https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/como-elaborar-un-protocolo-de-desconexion-digital-en-4-pasos-art-88-de-la-lopdgdd/>

Martone, M. (2018). a. El smart working o trabajo ágil en el ordenamiento italiano. *Derecho de las relaciones laborales*, (1), 88-97.

Martone, M. (2018). b. El smart working o trabajo ágil en el ordenamiento italiano. *Derecho de las relaciones laborales*, (1), 92.

Milotay, N. (21 de enero, 2021). Parlamento Europeo: El derecho a la desconexión. *EPRS | Servicio de Estudios del Parlamento Europeo*. Recuperado de: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA\(2021\)659443_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA(2021)659443_ES.pdf)

Ministerio de Trabajo y Economía Social [MITES] (2014). Prevención de riesgos laborales: ¿Qué debe saber el empresario belga? (I). *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 17, 133-138. Recuperado de: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/178/133.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social [MITES]. (s/f). a. Aplicación del derecho a la desconexión: Francia. *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 212, 192. Recuperado de: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/212/192.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social [MITES]. (s/f). b. Relaciones laborales y condiciones de trabajo. Negociación colectiva: Francia. *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 174, 130. Recuperado de: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/174/130.pdf

Molina Navarrete, C. (2017), a. Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. *Temas Laborales Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 138, 249-283.

Molina Navarrete, C. (2017), b. El tiempo de los derechos en un mundo digital:¿ Existe un nuevo “Derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 67(269), 904-906.

Montes, O. R. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 541-560.

Muñoz Ruiz, A.B. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales, Universidad Carlos III de Madrid, p. 118.

Muñoz, M. R. M. (2021). El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva. In *Congreso Internacional "Retos interdisciplinares en el entorno de la industria 4.0"* (pp. 80-99). Universidad Politécnica de Cartagena.

Ortega, S. G. (2020). El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*.

Penedo, B. D. (2020). La desconexión digital. *Noticias CIELO*, (9), 4.

Pérez Sánchez, C. (2010), “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, *R. de internet, derecho y política*, vol. 11, pág. 25.

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

Pons, F. T. (2021). *La "desconexión digital" en el ámbito laboral*. Tirant lo Blanch.

Pons, F. T. (25 de enero, 2022). Filipinas. Ley de Descanso de los Trabajadores. *Desconexión laboral*. Recuperado de: <https://www.desclabor.com/blog/filipinas-ley-de-descanso-de-los-trabajadores/>

Puyol, J. (19 de abril, 2017). El derecho a “desconectarse” y al descanso está reconocido en la Constitución Española. *ConfLegal*. Recuperado de: <https://conflegal.com/20170104-el-derecho-a-desconectarse-y-al-descanso-esta-reconocido-en-la-constitucion-espanola/>

Randstad (2021). Claves del futuro del teletrabajo: ¿ha llegado para quedarse? Consultado 27 enero 2023, de <https://www.randstad.es/tendencias360/claves-del-futuro-del-teletrabajo-ha-llegado-para-quequedarse/>

Ruíz, A. B. M. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (12), 14.

Sánchez, L. J. (20 de octubre, 2021). El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias. *ConfLegal*. Recuperado de: <https://conflegal.com/20211020-el-derecho-a-la-desconexion-digital-no-es-absoluto-segun-las-primeras-sentencias/>

Solana, A. M. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 8, 111-138.

Swedish Agency for Work Environment Expertise (2021), *Mapping and analysis of conditions for working from home during the Covid-19 pandemic*, Gävle.

Trujillo Pons, F. (2021). a. La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo; *Lan Harremanak*, 45, 257-275.

Trujillo Pons, F. (2021). b. Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo.

Valenzuela, L. A. (2018). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital. In *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones* (pp. 387-409). Cinca.

Visconti, E. E. T. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (17), 150-161.

Wajcman, Judy (2017). a, “Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital”, pág 40. Barcelona.

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

WHO (World Health Organization) (2019), ‘Burn-out an “occupational phenomenon”’: International Classification of Diseases’, news article, 28 May.

7. Legislación

Ley nº 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, Código de Trabajo Francés. *Loi Travail*

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021)

Constitución Española BOE-A-1978-31229

Declaración Universal de los Derechos humanos, 1948.

STC 192/2003 de 27 de octubre de descanso vacacional

Carta de Derechos Fundamentales Unión Europea, 2003.

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

Tribunal de Justicia Unión Europea (sala quinta) Sentencia de 21 de febrero de 2018 Asunto C-518/15

Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 1875/2019 de 22 de octubre

LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)

STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, caso Rudy Matzak

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. [disposición derogada]

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. «BOE» núm. 189, de 08/08/2000.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo AXA. «BOE» núm. 244, de 10 de octubre de 2017.

Resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado. «BOE» núm. 174, de 22 de julio de 2019.

Resolución de 1 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales, disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo para el sector de abogados, procuradores y graduados sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022.

Resolución de 14 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT (código número 28003715011982).

Resolución de 5 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. BOE-A-2021-16788

Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autotransporte Turístico Español, SA. BOE-A-2021-15661

Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes. «BOE» núm.

139, de 11 de junio de 2021, páginas 71598 a 71653. (código de convenio n.o 99002405011982)

Resolución de 7 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación del IV Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. BOE-A-2021-6289

Resolución de 18 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Heineken España, SA.

Resolución de 9 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU.

Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Kutxabank, SA. BOE-A-2021-15664

Resolución de 19 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA. «BOE» núm. 108, de 6 de mayo de 2021 (código de convenio n.o 90103922012021)

Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de cajas y entidades financieras de ahorro. «BOE» núm. 316, de 3 de diciembre de 2020 (Código de Convenio n.o: 99000785011981)

Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. «BOE» núm. 158, de 30 de junio de 2018, páginas 65894 a 65997 (código de convenio 90004411011987)

Acuerdo colectivo BBVA Registro de Jornada/Desconexión Digital 25.09.2019

Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro

Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.

Ley nº 2475 “Worker’s Rest Law” (Ley de Descanso de los Trabajadores Filipinas)

Código de trabajo Chile. Texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo. D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 31 de julio de 2002

Sentencia del 17 de julio de 1997 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. AS/1997/3370

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 27 de octubre del 2003. Rec.192/2003

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, de 4 de noviembre de 2020. Rec.430/2020

Sentencia 549/2021 del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, de 9 de junio de 2021. Rec.318/2021

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, de 24 de septiembre de 2021. Rec.605/2021