

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**Grado en Relaciones Laborales**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2021/22**  
**Convocatoria: Septiembre**

# **El Derecho a la desconexión digital**

## **“Particularidades de su Garantía en el Teletrabajo”**

The Right to Digital Disconnection  
"Particularities of its Guarantee in Teleworking"



Realizado por la alumna Ester María Casanova Lugo.

Tutorizado por la Profesora Sarai Rodríguez González.

Departamento de Derecho del trabajo y seguridad social.

Área de conocimiento de Derecho del trabajo.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to obtain a global vision of the risks and forms of prevention that arise from not complying with an adequate digital disconnection, both from the point of view of the employer and the employee. Giving the importance and dedication it deserves internally in the business field, as well as delving into the legal and labor limits that this right or duty requires, is an arduous task.

We want to combine what kind of policies a company must carry out in terms of digital disconnection, that is, its protocols to follow, as well as how important it is to train and sensitize employees about rest and compliance with their day without exceeding, for any reason, the performance of their functions.

We will also highlight in this research, what is related to the recent Law 10/2021, of July 9, on teleworking or remote work, in which reference is made to said digital disconnection. As is obvious, the failure to comply with everything researched and recommended for a successful digital disconnection, has a series of consequences to which we will also finally allude.

**Key Word:** Covid-19, right to disconnect, digital rights, collective bargaining, teleworking, internal policies, occupational hazards.

## RESUMEN

El propósito de esta investigación es obtener una visión global de los riesgos y formas de prevención que surgen por no cumplir con una desconexión digital adecuada, tanto desde el punto de vista del empleador como del empleado. Dar la importancia y dedicación que se merece de forma interna en el ámbito empresarial, así como profundizar en los límites legales y laborales que este derecho o deber requiere, pues se convierte en una ardua tarea.

Queremos aunar que tipo de políticas debe llevar a cabo una empresa en cuanto a la desconexión digital se refiere, es decir, sus protocolos a seguir, así como lo importante que es formar y sensibilizar a los empleados sobre el descanso y el cumplimiento de su jornada sin exceder, por ningún motivo, la realización de sus funciones.

Destacaremos en esta investigación también, lo relacionado con la reciente Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre teletrabajo o trabajo a distancia, en la cual se hace alusión a dicha desconexión digital. Como es obvio, el incumplimiento de todo lo investigado y recomendado para una desconexión digital exitosa, tiene una serie de consecuencias a las cuales también finalmente haremos alusión.

**Palabras clave:** Covid-19, derecho a la desconexión, derechos digitales, negociación colectiva, teletrabajo, políticas internas, riesgos laborales.

# ÍNDICE

ABREVIATURAS .....	2
1. Introducción .....	3
2. El derecho a la desconexión digital en el ámbito internacional y en el derecho de la UE. ...	4
3.1. Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.....	8
3.2. Artículo 20 bis ET.....	9
4. Obligación empresarial de elaborar una política de desconexión digital. ....	11
4.1. Los protocolos de desconexión digital en las Empresas (y en las Administraciones públicas): experiencias en la negociación colectiva y en la política interna de las empresas.	11
5. La desconexión digital en el teletrabajo. ....	16
5.1. La desconexión digital en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de teletrabajo o trabajo a distancia.....	18
5.2. Riesgos laborales asociados a una inexistencia de desconexión digital en el teletrabajo .....	21
6. El incumplimiento del deber de desconexión digital: consecuencias. ....	24
7. Conclusiones. ....	27
8. Bibliografía .....	28

## ABREVIATURAS

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

TIC's: Tecnologías de Información y Comunicaciones

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

ET: Estatuto de los trabajadores

UE: Unión Europea

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

STC: Sentencia

RDLTD: Real decreto-ley de trabajo a distancia

OIT: Organización Internacional del Trabajo

NTP: Nota Técnica de Prevención

LOPDP: Ley orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo

TREBEP: Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

EE. UU: Estados Unidos

EBEP: Estatuto básico del empleado público

INE: Instituto Nacional de Estadística

BOE: Boletín Oficial del Estado

OMS: Organización Mundial de la Salud

UGT: Unión General de Trabajadores

## 1. Introducción.

Comienza una pandemia mundial, la que hoy el mundo conoce como la COVID-19, y nos cambia la vida de manera tan radical que nuestras rutinas se sustituyen por otras totalmente distintas, nuestras prioridades cambian, los empleos se transforman, y hasta nuestra mentalidad se reinicia.

Tanto empleadores como empleados se vuelcan por levantar la economía, que en minutos se desvanece, se produce el cierre de comercios, un millón de puestos de trabajos se paralizan, y las necesidades básicas, en muchas familias, se tambalean. Los empresarios no obtienen ganancias y no saben cómo afrontar el pago de los sueldos a sus trabajadores, pues el trabajo mayoritariamente giraba en torno la presencialidad laboral.

Necesitamos adecuar la situación lo más rápido posible, y en poco tiempo la jornada de trabajo presencial se traslada a los domicilios de los empleados, digitalizando todas sus funciones. Es ahí, en esa gestión y adaptación de puestos de trabajo en remoto, donde comenzamos a encontrar supuestos en los que los horarios se convierten en interminables, con el único objetivo de “no caer, de no fracasar económicamente”, se necesita seguir en el hilo económico más fino que pueda existir, hasta llegar al fin de la pandemia declarada.

En este punto comienza nuestra investigación, y nacen todas las curiosidades posibles sobre la desconexión digital de los trabajadores, tanto su regulación en el Estatuto de los trabajadores, para determinar que límites muestra este fenómeno laboral, así como la garantía legal que existe sobre tal situación o los riesgos que su incumplimiento conlleva.

Es necesario tomar medidas para evitar las intromisiones en la intimidad de los trabajadores una vez que finaliza su jornada por lo que su regulación convierte a la desconexión digital en un nuevo derecho laboral, que no viene expresamente regulado en la ley, pero al cual el legislador hace alusión como aquel derecho de los trabajadores a poder desconectar de cualquier herramienta electrónica con la que realice sus funciones, una vez que termina su jornada.

Mientras, el trabajo que tiene carácter presencial se sitúa frente a una desconexión digital mal gestionada por nuevas tecnologías que mantienen en continuo contacto al trabajador con la empresa quebrantando su descanso. El trabajo a distancia se encontraría afectado, también, por lo difícil que puede llegar a ser el control de la jornada laboral teletrabajando.

Por todo ello, tanto una modalidad como otra deben ser atendidas de igual manera en lo que a su desconexión digital se refiere, porque la realidad confirma que lo más probable es que el teletrabajo ha llegado para quedarse, de forma que la garantía de su desconexión se considera igualmente necesaria.

## 2. El derecho a la desconexión digital en el ámbito internacional y en el derecho de la UE.

La sociedad ha sufrido grandes modificaciones en el ámbito laboral y este cambio que necesita de regulación urgente, no solo afecta al territorio español, pues ya el derecho a la desconexión digital tiene sus primeros indicios en el ámbito internacional y en lo que concierne al derecho de la UE, pues quien primero hace eco de este fenómeno y el que se considera el punto de partida de tal derecho junto con toda su legislación es el derecho francés.

En el ámbito europeo existen importantes normas sobre la materia. Así, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre del 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo es una de ellas. En ella se define el concepto de “tiempo de trabajo” y de “descanso” como conceptos alternativos.<sup>1</sup> Por un lado, en el artículo 2.2 se define como descanso “*todo periodo que no sea tiempo de trabajo*”. Además, en el artículo 2.9 se incluye el concepto de “*descanso adecuado*”, siendo este lo suficientemente largo y continuo como para evitar que, debido al cansancio, se pueda perjudicar la salud del trabajador, a corto o medio plazo.

Siguiendo los pasos de España, una carta de derechos digitales europea está en proceso de creación, con el objetivo de establecer guías, recomendaciones y principios, tanto para gobiernos como para empresas. Esta será similar a la Carta de Derechos Digitales española, que ya existe, desde su presentación en noviembre de 2020, y la cual fue bastante criticada.

Esto sucede este año 2022, en el mes de enero, cuando la Comisión Europea propone al Parlamento Europeo y al Consejo suscribir una declaración de derechos y principios que impulsen la transformación digital en la UE, y donde los Estados miembros dispondrán de dos años desde que entra la Directiva en vigor para que se traspare a los demás ordenamientos jurídicos y de un año para su correcta aplicación.

Es Thierry Breton, comisario europeo de mercado interior, nombrado en el año 2019, quien afirma que esta nueva carta de derechos establecerá “*de una vez*” que “*todo lo que es ilegal en el mundo físico también deba serlo en el mundo en línea*” (Alberto R. Aguiar, 2022).<sup>2</sup>

Dicha carta de derechos digitales europea mostrará claramente los “valores europeos” y así mismo, los requisitos mínimos para garantizar que los empleadores respeten el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores. No será ni una directiva ni un reglamento, por ahora, aunque si se tiene como finalidad que todo su

---

<sup>1</sup> (EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN, 2003)

<sup>2</sup> Alberto R. Aguiar. (2022). La Unión Europea sigue los pasos de España y anuncia la creación de una carta de derechos digitales para antes de verano. *Business Insider*.

contenido se vierta en un futuro en este tipo de fuente legislativa, aplicable a cualquier territorio.

Entre las posibles medidas encontramos el control del horario de trabajo, formas de apagar todas las herramientas digitales, realizar registros de salud y seguridad en relación con sus funciones con el objetivo también de concienciar, formar e informar a la plantilla.

La desconexión digital es un derecho esencial para todos y el que deberíamos normalizar en nuestras rutinas laborales. Aun así, todavía son muchos los Estados, a nivel europeo, que carecen de normativa reguladora sobre el derecho a la desconexión digital, incluso teniendo esta necesidad de legislar tal fenómeno y de ahí el desespero de que la nueva Directiva salga a la luz.

Encontramos más fuentes normativas si nos dirigimos al artículo 24 de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** donde se establece que *<< toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas >>*<sup>3</sup>.

Luego, haremos referencia a la **Carta Social Europea** en su artículo 2.1 donde afirma que: *<< establece el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, en concreto a “fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes” >>*<sup>4</sup>

También la **Constitución Española de 1978** lo determina así en su artículo 40 en el apartado 2º *“donde se reconoce expresamente el derecho al descanso necesario, como obligación de los poderes públicos de fomentar políticas que lo garanticen”*<sup>5</sup>.

Por su parte, **el Estatuto de los Trabajadores** (en lo sucesivo ET), hace referencia al tiempo de trabajo y su descanso, en los artículos 34 al 38 de dicha ley, a la cual nos referiremos más tarde.

No obstante, parece no ser suficiente este tipo de alusiones a la desconexión digital en la ley, y nos invitan a seguir luchando por una mayor concreción del derecho y su uso medido.

Para finalizar, cabe hacer alusión a aquellos países fuera de la Unión Europea como puede ser la India, Filipinas, Chile o EE. UU. quienes han planteado reconocer este derecho de otras formas.

Por ejemplo, en el caso de Chile, su estado ha recogido información dentro de la Carta española en su desarrollo legislativo sobre los derechos neuro tecnológicos de los ciudadanos, uno de ellos, el derecho a la privacidad cerebral. Esto ha funcionado como iniciativa para que su estado desarrolle esta idea.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (DUDH), 10 de diciembre de 1948 – disponible en ([www.derechoshumanos.net](http://www.derechoshumanos.net)).

<sup>4</sup> Disponible en: Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. ([boe.es](http://boe.es))

<sup>5</sup> Disponible en el Artículo 40 - Constitución Española ([laconstitucionspanola.site](http://laconstitucionspanola.site))

<sup>6</sup> Europa tendrá su propia carta de derechos digitales, como España | Business Insider España.

Hay que destacar, también, el caso de Nueva York, que ha implementado en las empresas de más de 10 trabajadores, “*el derecho de estos a no responder llamadas ni correos fuera de las horas normales de trabajo, excepto en situaciones de emergencia*” (Gámez, 2020, pág. 221)<sup>7</sup>.

En aquellas situaciones en las que tal derecho se incumpla y se fuerce o sancione al trabajador por no realizar determinadas actividades fuera de su horario de trabajo, la empresa tendrá que hacer frente a variedad de multas, por pretender esa disponibilidad del empleado sin límites.

Nos queda la tranquilidad de que, con estos antecedentes de derecho comparado, por lo menos el camino para la regulación del derecho a la desconexión digital y sus futuras modificaciones en España, y fuera de ella, siguen caminos similares.

Así mismo dispone la “*Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo*”, la necesidad de previsión de los nuevos y emergentes riesgos en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para el año 2025, haciendo hincapié en concienciar a los trabajadores y empresarios sobre el uso efectivo de las TICs, aunque, como ya dijimos, sin especificar ninguna acción para llevarla a cabo.<sup>8</sup> (OIT–Eurofound, 2019).

En el ámbito nacional, debemos tener claras las fuentes que regulan el derecho sobre la desconexión digital, las cuales iremos analizando a lo largo de este trabajo y ellos son las siguientes:

- En la Ley orgánica de protección de datos y garantía de derechos digitales (LOPDGDD), en su artículo 88 y en su disposición final decimocuarta, que regula un nuevo precepto, en el EBEP.
- En el Estatuto básico del Empleado Público (EBEP), artículo 14.j.bis.
- En el Estatuto de los trabajadores, artículo 20 bis.

### 3. La desconexión digital en el Estatuto de los Trabajadores: contenido y límites empresariales.

Dentro del contenido al que la desconexión digital se refiere, es lógico que una vez finalizada la jornada no exista obligación de quedarse en el puesto de trabajo ni tampoco de responder ningún tipo de mensaje o comunicado por cualquier medio o dispositivo electrónico. Sin embargo, tanto en España como en muchos otros países la práctica es muy diferente a la teoría, pues los empleados se ven presionados al cumplimiento de la norma, ya sea por realizar horas complementarias con contratos a tiempo parcial, o compensar horas, o incluso firmar cláusulas de disponibilidad completa.

Como ha señalado la doctrina científica “*si realmente se cumpliera la normativa de tiempo de trabajo en España, sobre todo en jornada ordinaria, que viene regulada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, seguramente el debate de la desconexión*

---

<sup>7</sup> Gámez, M. R. (2020). El derecho a la desconexión digital, perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo*, 8(1), 221.

<sup>8</sup> EUROFOUND, OIT, Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, 2019, disponible en; [wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcms_712531.pdf) (ilo.org).

*tendría menos importancia, pues habría una separación entre las dos esferas”* (Campos, 2019, pág. 109)<sup>9</sup>.

Así mismo, si analizamos el proceso, no sería necesario una ley sobre un derecho que ya nuestra Constitución Española, como norma suprema, también regula y establece, de forma implícita cuando dice que: *“los poderes públicos [...] velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*.

No obstante, es por ello, que aun cuando la inexistencia, hasta finales del 2018 de un derecho reconocido legalmente a la desconexión digital de forma expresa, no implicaba que hasta ese momento los trabajadores se encontrasen totalmente desprotegidos, por las normativas ya nombradas.

De momento, el derecho a la desconexión deja a las empresas y a los diferentes actores sociales la libertad de decidir cómo y cuándo regularlo. Sin embargo, partiendo de esta idea de falta de regulación y argumentos, existe un contenido mínimo y unos límites o mejor denominado como “excepciones” en casos en los que el trabajador firma un acuerdo de disponibilidad con el empresario que le obliga a estar disponible fuera de en la esfera del Estatuto de los trabajadores en cuanto a la regulación de este derecho.

Lo ideal sería convertir a las TIC’s en una herramienta de mejora de la calidad de vida en el trabajo y que su regulación contribuya a fortalecer o incrementar la eficacia del derecho al descanso, mermada como consecuencias de las prácticas empresariales aplicadas con especial incidencia en tiempos de crisis.

El mejor ejemplo, lo tenemos en la **STC núm. 962/2020, de 4 de noviembre del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid**<sup>10</sup>. Se trata de un Recurso de suplicación con número 430/2020, a través del cual se confirma que la regulación del derecho a la desconexión digital tiene límites legales.

En este caso, se impone una sanción por parte del empresario al trabajador (controlador aéreo), por negarse a realizar un curso de formación online. Si en un primer momento, pensamos que no es justo realizar un curso en tiempo de descanso o simplemente, en tiempo que no consideramos de trabajo, este contenido no será aplicable pues en el momento en que se ordena la realización de dicha actividad formativa, por las circunstancias personales del supuesto de hecho, la ejecución de este es considerada tiempo efectivo de trabajo.

Por ello, y según *Juan Martínez Moya*, magistrado de la jurisdicción social y Vocal del Consejo General del Poder Judicial, no se vulnera el derecho a la desconexión digital, además de que incluso, la ley de trabajo a distancia Real Decreto-ley 28/202 de trabajo a distancia, podría aplicarse a través de su artículo 1, considerando la realización de la formación como a distancia y voluntaria.

---

<sup>9</sup>Campos, D. A. (2019). La desconexión digital en España: . *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 109.

<sup>10</sup> BOE.es - El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse a realizar un curso de formación online.

En casos similares a estos, vemos ordenes empresariales que tienden a confusión para diferenciar tiempo de trabajo y descanso, pero que no se consideran, por las particularidades de la actividad profesional de los controladores aéreos, resulte ilegal o injustificada, puesto que la resistencia del trabajador no fue la ignorancia de estas normas sino la exigencia de que se incluyese el tiempo invertido en la formación online.

Cabe destacar que, la empresa se limitó a ofrecer una franja horaria flexible para realizar el curso a distancia, dando incluso, al trabajador la opción de decidir.

Una actividad profesional tan singular ha condicionado la resolución del litigio, por lo que, en este caso, y en cada uno de los que analicemos una posible vulneración del derecho a la desconexión digital se merece antes de su aplicación, la interpretación razonable del artículo 88 de la LOPDYGDD, adaptando el contenido de la ley a cada caso concreto.

### 3.1. Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

No es hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, cuando se inserta un tratamiento normativo específico y/o contenido del derecho a la desconexión digital en el ámbito de la empresa y la Administración Pública. Este siguió el modelo francés pues antes de esto no existía indicio en el ordenamiento jurídico español de regulación propia.

Sin embargo, con carácter previo a la publicación de la ley española, como ya comentamos antes desde una perspectiva comparada, si hubo iniciativas puestas en marcha en el ámbito internacional y que vamos a analizar desde una perspectiva comparada, aunque partimos de una insuficiencia normativa al respecto.

La LOPDGDD, tiene por **objeto** evitar que la intimidad de los trabajadores se vea invadida una vez que finaliza su jornada laboral. Es decir, el derecho que tienen los trabajadores a no conectarse a ningún dispositivo digital durante su descanso. Esta ley vela por el descanso y desconexión de los trabajadores para evitar estrés y ansiedad. Por este motivo, hoy se ha creado una ley de teletrabajo con el fin de regular en España todos aquellos aspectos ambiguos de esta modalidad laboral y de la cual haremos alusión más tarde.

La LOPDGDD en materia laboral establece en sus artículos los siguientes elementos para tener en cuenta por parte de las empresas.

**En su artículo 87**, habla sobre el *derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales* en el ámbito laboral, a través del cual se permite a las empresas a acceder a los contenidos derivados de medios digitales facilitados a los trabajadores, para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Estos mecanismos serán consensuados con los representantes de los trabajadores, además de garantizar su determinación para saber cuándo podrán ser utilizados los dispositivos para fines privados.

**En su artículo 88**, la ley regula el *derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo*, a través del cual se permite a las empresas el uso de videovigilancia para controlar a los trabajadores

siempre que se mantengan dentro del marco legal. No obstante, el trabajador deberá estar informado de ello en todo momento, además de que estará prohibida toda vigilancia en lugares de descanso del puesto de trabajo. Este artículo puede considerarse una condición indispensable en las relaciones laborales.

Mientras, **en el artículo 90** se regula también el *derecho a la intimidad*, pero desde otra perspectiva, pues protege al trabajador ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

**En su artículo 91**, la ley trata los *derechos digitales en la negociación colectiva*, de la cual haremos alusión más tarde. Únicamente hay que destacar que todo convenio podrá incluir garantías adicionales a lo ya dispuesto por la ley a través de dicha negociación.

Este derecho no se le reconoce al trabajador para protegerle ante un posible tratamiento de datos, muy al contrario, el precepto tiene como finalidad salvaguardar el derecho al descanso del trabajador y disuadirle a él y a su empleador, de que siga conectado a algún dispositivo una vez finalizada la jornada laboral.

De esta forma, ambos deben abstenerse de compartir datos personales o sobre su geolocalización de ahí la alusión a la protección de su intimidad. Este derecho permite fiscalizar la actividad laboral del trabajador.

Sin embargo, cabe destacar que en el entorno laboral interesaría hacer hincapié en esta desconexión digital, desde un triple punto de vista:

Primero, desde un **punto de vista social**, por cuanto protege la tutela física y moral del trabajador.

Segundo, desde un **punto de vista jurídico**, al imponer límites a la duración del trabajo.

Por último, un **punto de vista económico**, en cuanto la duración del trabajo excesivo puede repercutir sobre los costos de producción y beneficios de la empresa.

Por otra parte, la necesidad de garantizar la efectividad entre tiempo de trabajo y descanso ha cobrado reciente actualidad no sólo por la incidencia de las nuevas tecnologías, sino por los últimos pronunciamientos jurisdiccionales que surgen sobre el alcance de lo que daba considerarse tiempo de trabajo efectivo.

Nos queda claro con esta ley que ya existe un derecho consolidado para la desconexión digital, lo que ocurre es que a veces su regulación no es eficaz, porque sus requisitos no se cumplen; en consecuencia, la solución no sería regular el derecho a la desconexión digital, sino definir qué es tiempo de descanso y qué no lo es.

### 3.2. Artículo 20 bis ET.

De otro lado, encontramos el artículo 20 bis del ET introducido recientemente en el Estatuto de los Trabajadores y el cual está ligado al derecho a la intimidad y a la desconexión digital, así lo establece la Disposición final decimotercera de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, anteriormente explicada. Se le ha añadido como epígrafe la denominación de *“Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación*

*con el entorno digital y a la desconexión*”. Además, el mismo tenor literal fue introducido en el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 14.j.bis. a través del que se asegura el reconocimiento a todos los empleados públicos, tanto personal laboral, como personal funcionario.

El contenido del artículo 20 bis del ET, expresa literalmente lo siguiente:

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

Este artículo guarda relación con otros artículos de la LPDGDD, como por ejemplo el 87, el cual trata sobre los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital (no geolocalizar o videovigilar el empresario al trabajador) y a la desconexión. Este artículo está claramente relacionado con el artículo 88 de la LOPDGDD, sobre “derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Ante su introducción, la crítica no ha faltado para señalar que quizás incorporar tal artículo en un precepto dedicado a la dirección y control de la actividad laboral no era lo más correcto.

Podría haberse contextualizado en otros sitios, por un lado, situarlo en la sección 2.<sup>a</sup>, la cual está dedicada a los derechos y deberes laborales básicos, por ejemplo, en el artículo 4 del mismo estatuto, y, por otro lado, desarrollando algunos elementos para su materialización en la sección 5.<sup>a</sup> dedicada al tiempo de trabajo. No está demás incluir en la crítica, que podría haberse añadido un apartado noveno en el artículo 34 ET.

*Este artículo 20 pudo haber sido introducido en el lugar inadecuado por el simple hecho de que este no ha sido reconocido el derecho a conciliar como derecho básico de los trabajadores (Tello, 2019, pág. 50).*

En ambos preceptos se hace referencia al derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador y frente a los dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Sin embargo, no hace alusión a los dispositivos que sean propiedad del trabajador o empleado público, y que pueden ser utilizados como herramientas igualmente invasivas de su derecho a la intimidad. Aunque ese tipo de cuestiones encontrarán respuesta en la regulación ya existente en el artículo 88 LOPDYGDD, habría resultado sin duda más acertado que la incorporación del derecho a la desconexión digital en el ET y el EBEP se realizase a través de una redacción más profunda, algo que llevamos recordando a lo largo de todo el trabajo. No es suficiente una ley que no profundice y sea capaz de adaptarse a cada particularidad de cada supuesto de hecho.

#### 4. Obligación empresarial de elaborar una política de desconexión digital.

Como dijimos en epígrafes anteriores, tanto la flexibilidad horaria que permite conciliar la vida personal y laboral, como la mayor productividad de los empleados por la extensión de su autonomía no es tan maravilloso como se muestra.

Ambos impulsan beneficios en el trabajo, pero pueden verse afectados por regulaciones distintas a la práctica real de las empresas. Nos encontramos, por tanto, con una realidad estructural, donde la pandemia COVID 19 no ha limitado su actuación, afectando a una considerable multitud de trabajadores alrededor en el mundo. En este punto, cabe tomar el equilibrio entre las dos mejores situaciones.

La flexibilidad es la clave para garantizar la desconexión digital pues el trabajador será el responsable de su organización del trabajo, de sus horarios, de su espacio, etc.

Los gastos también juegan un malestar añadido a la incorporación del empleo a distancia sobre los trabajadores, pues los gastos de luz, calefacción, teléfono, conexión a internet, entre otros para desarrollar la actividad, crea confusión a la hora de quien está obligado a hacerse cargo de estos. Para ello, ya tenemos sentencias que se han pronunciado al respecto y que podemos tenerlas a nuestro alcance.

##### 4.1. Los protocolos de desconexión digital en las Empresas (y en las Administraciones públicas): experiencias en la negociación colectiva y en la política interna de las empresas.

Cuando hablamos de incorporación de protocolos de desconexión digital en las empresas, hablamos de políticas internas, a través de un documento escrito, que pueden crear tanto el empresario o responsable de equipo, así como el departamento de recursos humanos, y en el cual se incluirán todas las prácticas básicas a respetar para garantizar el derecho al descanso.

Dichas prácticas podrán ser establecidas de forma genérica, aconsejando a los trabajadores la importancia de desconectar, o con documentos más elaborados, lo que dependerá del tipo de empresas y actividad a la que se dedique.

Así mismo, será también de suma importancia diferenciar cuando el incumplimiento de la desconexión digital es una infracción grave por no tenerlo elaborado, o que se trate, por el contrario, de tener protocolo o política interna que defienda el derecho, pero se dé un mal uso de este, generando malestar en los empleados, y considerando tal incumplimiento como infracción muy grave.

Por eso, es bueno realizar cada cierto tiempo revisiones de las medidas que regulan la desconexión digital, aunque la ley no obliga a ello, pero evitaremos tener normas obsoletas sobre el asunto.

Una política interna podrá incluir el horario de los trabajadores a través de notificaciones en sus dispositivos electrónicos, para que estos cumplan con su deber de desconexión, pero también es obligación del empresario verificar con control de fichajes de sus trabajadores casos en los que se exceda de la jornada laboral para prevenir futuros fallos. Quizás recibir avisos de nuevas tareas, modificación de horarios u otros aspectos fuera del horario laboral puede crear un clima de insatisfacción en los empleados, y también de frustración por quedarse con la sensación de no llegar a tiempo a las tareas exigidas. Otro aspecto dentro de un protocolo de desconexión digital es la formación laboral y la cultura empresarial, del cual hablaremos en el siguiente epígrafe.

El comienzo de dichos protocolos se sitúa temporalmente, desde diciembre de 2018 y previa audiencia de los representantes de los trabajadores, pues se trataba de llevar este proceso a cabo de la manera más eficaz posible e integrar dichos protocolos en sus planes de formación de manera que se normalice en el trabajo fácilmente.

Son necesarios, no cabe duda, la presencia de los convenios colectivos en estos procesos pues serán estos quienes regulen los protocolos de actuación para garantizar que los trabajadores desconecten “digitalmente” de su trabajo, ya que todo dependerá, como dijimos al principio, del tipo de actividad, sector y puestos de trabajo que ejecute la empresa para adaptar lo más posible el derecho.

Por tanto, según lo establecido en el artículo 88 de la LOPDPGDD, el legislador hace una llamada a la negociación colectiva para el tratamiento del derecho a la desconexión tecnológica en el trabajo. De tal forma, podrá regularse de dos formas:

- Desarrollando un protocolo en sí mismo.
- Negociando su tratamiento por medio de convenios colectivos.

Así se garantiza a los trabajadores el respeto a su tiempo de descanso, permisos y demás situaciones que alteren su correcta conciliación y las cuales se ven mejoradas al poner en funcionamiento la autonomía de las partes, por ejemplo, la flexibilidad horaria.

A mejor conciliación de la vida laboral y personal, se logra mayor productividad en los empleados y con ello, mayor eficiencia en la organización.

El resultado de una eficiente desconexión será entonces la limitación por parte de las empresas en la emisión de mensajes corporativos fuera del horario laboral, y ello no puede garantizarse sin una política interna, o por lo menos con el respeto de que si dichos mensajes fueron enviados sus empleados tengan el derecho de no responder hasta el comienzo de su nueva jornada de trabajo, sin represalia alguna. Para ello, los tiempos de descanso del personal deben estar perfectamente marcados.

Es importante conocer el punto de partida, y el tipo de empleados que tiene la organización en su plantilla, si tienen pluses o guardias de disponibilidad; si son de oficina o fabrica o si tienen portátil o teléfono de empresa. Cuanto mayor especificación más complicada y laboriosa será la aplicación del derecho a la desconexión digital

Respecto al cumplimiento de estas políticas, cabe destacar que el principal fallo de las empresas es esperar a que sus convenios reguladores se pronuncien sobre la desconexión al respecto, pero esto aun no es viable porque son pocos convenios los que hacen alusión a este ejercicio protocolario, dándose normalmente en empresas de gran tamaño, como puede ser el caso del convenio colectivo de Heineken, el cual se considera de gran tamaño y muy bien elaborado. Sin embargo, la mayoría de las empresas olvidan que la obligación está en la ley y hay que cumplirla, pues los riesgos psicosociales están cada vez más presentes.

Cabe destacar que, si en algún caso el convenio colectivo mejora al protocolo de desconexión elaborado por la empresa, esta podrá y, además, deberá incorporar dicha mejora al mencionado protocolo empresarial, pero no es excusa para elaborar el protocolo de desconexión.

Otra excusa que las empresas utilizan para evadir su deber de cumplimiento respecto de protocolos internos es que *“no disponen de profesionales que hagan teletrabajo por encima del 30 por ciento que obliga a formalizar el acuerdo de trabajo a distancia”*. Debemos tener claro que el protocolo de teletrabajo es obligatorio tanto si hay teletrabajo como si no<sup>11</sup>.

Una tercera excusa para no desarrollar ese protocolo de desconexión tiene que ver con la seguridad que tienen las organizaciones de que la inspección de trabajo no está sancionando de momento por este incumplimiento, y pecamos de estos pensamientos siempre que nuevas normas comienzan a hacerse presentes en la sociedad.

Si tuviésemos que ejemplificar un modelo de trabajo con protocolo interno de desconexión digital podríamos hacer alusión a la casa Volkswagen, la cual en el año 2011 estableció un sistema para desconectar sus servidores de comunicación de los teléfonos móviles profesionales de sus empleados en una franja horaria determinada desde que finalizaba la jornada hasta que se iniciaba de nuevo al día siguiente.

También en el año 2016 fue la empresa Mercedes Benz quien implantó otra alternativa a la desconexión digital. El sistema llamado *“mail on holiday”* (CAMPOS, 2019)<sup>12</sup>. Con esta herramienta la empresa permitía que los correos recibidos por los trabajadores de vacaciones se redirigían automáticamente a otros empleados disponibles y trabajando en ese momento.

Seguimos con protocolos internos de desconexión digital en 2017, donde AXA Seguros fue pionera en regular en su convenio laboral el derecho a no atender el móvil fuera de la jornada laboral.

Luego, la empresa tan conocida como, Ikea se unió también a estas medidas e introdujo en el año 2018 el derecho de los trabajadores a no responder ningún tipo de comunicación cuando no estuvieran trabajando. El objetivo, de todas ellas, no es más que respetar su derecho e impulsar la conciliación de su vida laboral y familiar. Hoy

---

<sup>11</sup> Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (boe.es), art. 18

<sup>12</sup> CAMPOS, D. A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? Anuario Jurídico y Económico Escorialense, 114.

existen muchos expertos en la materia que afirman la iniciativa de Europa sobre convertir la desconexión digital en derecho fundamental, por lo que será de vital importancia <sup>13</sup> (Trujillo, 2021).

En lo que respecta a la **negociación colectiva** en este proceso, destacar que, después de todo, la idea del legislador ha sido que el empleador abandone toda arbitrariedad y todo criterio a establecer deba ser conocido por los trabajadores, es por ello, el motivo por el que apuesta por la elaboración de esta “política interna”, sin duda dirigida a garantizar la seguridad jurídica de sus empleados.

No obstante, se establecen en el artículo 88.3 de la LOPDYGDD criterios diferentes de los fijados en el artículo 88.2 de la misma ley, dejando el desarrollo del derecho en manos de la negociación colectiva y, solo subsidiariamente, en otro tipo de acuerdos. En el tercer apartado de este artículo, sin embargo, se presenta un sistema particular que partirá de los acuerdos alcanzados por la negociación colectiva, pero las materias fijadas en este último apartado (desarrollo de una política interna en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho, etc.) se encuentran excluidas del ámbito de dicha negociación, quedando exclusivamente en manos del empleador.

Lo más complicado de todo este proceso es que lo más habitual es carecer como organización de este tipo de representaciones. No debe olvidarse que, de las que tienen trabajadores, en torno a un 90 % de las empresas tienen menos de 10 trabajadores, manteniéndose esta lógica invariable en los últimos años.

No cabe duda de que, la negociación colectiva puede aportar numerosas ideas interesantes y concretas, adaptadas a cada sector de actividad, así como aportar fórmulas de compensación, tanto de carácter temporal como salarial, etc. Y es que se ha sugerido incluso pactar una compensación económica como consecuencia de la necesidad de conectarse fuera de la jornada, en situación análoga a los periodos de disponibilidad (Rubert, 2020). Al mismo tiempo, el legislador rechaza siempre que existan acuerdos privados, pues este derecho implicaría su automática desaparición.

Por último, respecto de los protocolos internos de derecho a la desconexión digital en el **ámbito de las Administraciones públicas**, decir que, de acuerdo con el artículo 88.1 de la LOPDP, también se incluye a quienes se encuentran ocupados en el sector público son receptores del derecho a la desconexión digital, se respeta, al igual que aquellos que no son funcionarios, su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Se sujetarán igualmente a lo establecido en la negociación colectiva de la que hace alusión en el artículo 88.2 de la LOPDP, sin perjuicio de la doble responsabilidad que recae sobre quienes les emplean: primero, previa audiencia (no acuerdo) con los representantes de la plantilla, que fije «una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, y 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.

Únicamente, habrá que prestar atención a sus particularidades y es que los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio

---

<sup>13</sup> Disponible en: La mayoría de las empresas incumplen el derecho a la desconexión digital de los trabajadores tras 3 años de vigencia de la Ley - El Diario de Abogados.

del empleado, se regulan por el artículo 88.3 de la LOPDP y; luego la cooperación con los interlocutores sociales de cara a la adopción de medidas que procuren “la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral”, lo regulará el artículo 90 de la LOPDP.

Cabe destacar, además, la disposición final 14.<sup>a</sup> de la LOPDP lo incorpora en su letra “j” bis del artículo 14 del TREBEP, Y si bien todos estos artículos, alcanzan y protegen tanto al personal funcionario como, en lo que proceda, al personal laboral, al servicio de las entidades listadas en el artículo segundo del TREBEP, sin obviar las limitaciones propias o más bien las dificultades derivadas de la heterogeneidad de potenciales colectivos, la atención se dirigirá en exclusiva al personal funcional autonómico de, valga la expresión, índole general.

De todas maneras, los problemas, la implementación de nuevas tecnologías, no el acceso, conectividad y comunicación ininterrumpida que pueden ofrecer, la inadecuada gestión y uso de las mismas, como puede darse en términos similares a la empresa privada, son exactamente los mismos, salvo que en la Administración Pública surgirá con otros ritmos, otros perfiles y planteamientos, pues la Administración Pública también se encuentra inmersa en un profundo proceso de digitalización en el cual su personal está llamado a intervenir, y dejar atrás la presencialidad, en especial “*entre quienes ocupan puestos de mayor nivel administrativo*” (Fernández, 2020, págs. 70-71)<sup>14</sup>.

#### 4.2. La importancia de la formación y sensibilización a las personas trabajadoras.

Ejecutar acciones de sensibilización del derecho a desconectar del trabajo, de su gestión y de su tiempo, es imprescindible por parte de la empresa y en concreto del departamento de Recursos Humanos a través del cual sería satisfactorio realizar charlas donde se muestren las consecuencias de la incorrecta gestión del teletrabajo, y como pueden los trabajadores hacer un uso correcto de las herramientas tecnológicas. Esta formación puede darse por correo electrónico, con vídeos o reuniones, en torno a lo que podemos llamar “microlearning”, y nos ayudara a mejorar nuestra cultura empresarial.

Si sensibilizamos a las personas trabajadoras y les mostramos que el trabajo por objetivos y la flexibilidad horaria son esenciales, entenderán la necesidad de desconectar, y que la eficiencia no requiere presencialidad absoluta, sino una buena gestión.

La idea está en concienciar a mandos intermedios y superiores y hacerles ver que no hacerlo tiene consecuencias para la empresa. La garantía está en la aplicación de los protocolos y en la revisión de estos o adaptación cuando se presenten casos excepcionales.

Si cumplimos con una formación y un protocolo adecuado a la actividad que ejerce la empresa garantizaremos no solo la “desconexión digital” que perseguimos sino todo

---

<sup>14</sup> Fernández, D. M. (19 de abril de 2020). El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis, aplicación práctica en la administración pública. IVAP, Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas(18),70-71.

lo que esto conlleva, como mejorar la calidad de vida del empleado, reducir el absentismo laboral, aumentar la productividad, reducir el estrés de los empleados y mejorar su motivación, reducir la rotación de personal, mejorar la imagen de la empresa (lo que conocemos como employer branding), o incentivar la conciliación laboral.

La importancia de sensibilizar a los trabajadores podemos basarla en enseñar a los trabajadores a como desconectar, o plantear en la empresa un sistema de denuncias internas para sus trabajadores.

Al final lo que necesitamos no es mayor tiempo de dedicación en el puesto de trabajo si no que el resultado sea productivo y en un clima laboral satisfactorio.

## 5. La desconexión digital en el teletrabajo.

Entendemos por teletrabajo, aquel que realiza un autónomo o trabajador con contrato, desde el domicilio o fuera del local habitual durante la totalidad o la mayor parte de la jornada diaria, empleando herramientas digitales. Desde el punto de vista laboral, y en lo que nos concierne a la desconexión digital podemos decir que, en un primer momento, la única legislación giraba en torno a un Acuerdo Marco Europeo sobre “teletrabajo”, con fecha de 16 de julio de 2002, el cual introduce recomendaciones sin carácter vinculante de forma que los trabajadores no podrán considerar tener derechos en lo que respecta al contenido de ese Acuerdo Marco Europeo. Más tarde, en la Reforma Laboral del 11 de febrero de 2012, en su artículo 6, se modifica el artículo 13 del ET, asegurando por parte del empresario, el acceso efectivo al empleado al trabajo a distancia, con sus protecciones sociales correspondientes.

Por tanto, podemos decir que, la regulación del trabajo a distancia o teletrabajo se inicia en nuestro Estatuto de los trabajadores desde hace 40 años, aunque fue en el año 2012 cuando con la reforma laboral nombrada, toda esta normativa se actualizó para revisar los derechos y obligaciones que se encuentran bajo el acuerdo europeo firmado por los agentes sociales sobre el teletrabajo en el 2002.

El teletrabajo se ha instaurado como forma avanzada y moderna de trabajo, lo que ha conllevado que los empleados hayan alargado sus jornadas diarias al eliminar los desplazamientos hasta las oficinas, aun cuando la lógica oriente a lo contrario. Hoy podemos decir que nos encontramos con una regulación amplia del derecho a la desconexión digital, en las fuentes a las que ya hemos hecho referencia más arriba, dando independencia al teletrabajo a través del Real decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Como hemos hecho durante todo nuestro informe, y en consonancia con la sufrida pandemia COVID 19, cabe destacar que, antes de su llegada, los empleados que teletrabajaban no llegaban al 5% a nivel nacional, lo cual ascendió hasta el 30%, y se hizo necesaria una ley que regulara esta modalidad de forma inmediata y con carácter básico. Hoy aun existiendo regulación al derecho de la desconexión digital implantado en 2018, y después de todo lo superado, únicamente un 27% de las empresas lo aplica.

Según el INE, en España, el porcentaje de ocupados que trabajan más días desde su domicilio en pasó del 4,8% en 2019 al 10,8% tras la irrupción de la pandemia de

coronavirus. En 2021 descendió hasta situarse en el 9,5%, según cifras del Instituto Nacional de Estadística. (2021) (INE , 2022)<sup>15</sup>

España es uno de los países europeos con la tasa más baja de incidencia en el teletrabajo, junto con Irlanda, Portugal, Italia e incluso Francia, mientras que otros como los checos, holandeses o belgas, tenían el mayor número de empleados teletrabajando, con gran tradición legislativa y de negociación colectiva en esta materia.

El Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en lo sucesivo), “*Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo de 2015*”, afirma que, si bien las tecnologías de la información y la comunicación aumentan las posibilidades de trabajar a distancia, “*la desaparición de la fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada también suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial*”.

Iñigo Sagardoy de Simón, catedrático de Derecho del trabajo de Universidad de Francisco de Vitoria y presidente de Sagardoy Abogados, en su libro, “Puntos críticos en relación con el teletrabajo (RDL 28/2020, de 22 de septiembre)”, nos refleja que una de las razones de esta diferencia entre territorios es debida a la cultura empresarial y a como prevalece su impacto en las telecomunicaciones. (Simón, 2021)

Sin embargo, a pesar de todo, durante la pandemia Covid19, en España, resulta sorprendente el buen nivel de adaptación que los trabajadores han tenido con el teletrabajo, pues se ha valorado significativamente aspectos como, evitar desplazamientos, aprovechar más nuestro tiempo libre, madrugar menos, poder comer en casa a diario o disfrutar de nuestra conciliación familiar y laboral. Por todo ello, el trabajo a distancia pasa a ser una realidad 100% flexible y protagonista en el mundo laboral. No obstante, la idea de respetar la desconexión digital, obligación de los empresarios, queda en el olvido en ocasiones cuando muchas empresas en España se han preocupado de la salud mental y bienestar de sus teletrabajadores.

Se ha dado así un giro de 360 grados cuando nos encontramos ante la más elevada precariedad laboral del país. Parece que la mentalidad de buena parte del empresario está fijada en mantener la desconfianza en los propios trabajadores y llevar control extremo siguiendo cada movimiento del trabajador.

Lo ideal sería aportar al empleado un cierto grado de autonomía y libertad para gestionar sus funciones y su tiempo de realización de forma que se evite una sobre carga de trabajo, considerada abusiva, sin permitir su descanso.

Todo ello, no crea más que absentismo laboral, estrés, ansiedad, causados por las tecnologías, en muchas ocasiones, por miedo a perder su empleo.

En España, hoy, sucede exactamente esto por la existencia de numerosos contratos temporales debido al desequilibrio de sectores que únicamente se encuentran en auge por estaciones, por ejemplo, el turismo. Este tipo de contrataciones crea dependencia por las necesidades económicas de una gran parte de la población que debe afrontar gastos familiares, prestamos, hipotecas, etc., y donde el trabajador se ve presionado por

---

<sup>15</sup> Incidencia del teletrabajo por Comunidades y Ciudades Autónomas (ine.es)

la renovación de su contrato. Las empresas abusan sin llegar a sobrepasar los límites del artículo 15.5 del ET.

### 5.1. La desconexión digital en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de teletrabajo o trabajo a distancia.

La Real Academia Española nos define teletrabajo de la siguiente manera: *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”*

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo lo califica como: *“Forma de empleo que se lleva a cabo en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al empleado del contacto personal con otros empleados que se encuentren en esa oficina a través de la utilización de nuevas tecnologías que hacen posible esta separación facilitando la comunicación”*

Por último, para encontrar la definición legal de teletrabajo nos dirigimos al artículo 2 b) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en relación con el artículo 13 del 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.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de teletrabajo, se considera una ley “abierta”, con presencia de negociación colectiva y acuerdo entre las partes en el conjunto de su texto, que se complementa con las otras fuentes legislativas como el Estatuto de los trabajadores para su correcta y eficiente aplicación. Ejemplo de ello, dejar en manos de las partes la concreción de medidas como la compensación de gastos entre la empresa y el teletrabajador.

Cabe destacar que, los medios y herramientas necesarias para que el trabajador desarrolle su actividad, han de ser proporcionados sin coste alguno al trabajador. Así lo establece la normativa comunitaria, en un Anexo al Acuerdo Inter confederal de Negociación Colectiva 2003 (BOE 24/2/2003): *«el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el «teletrabajo» regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo»<sup>16</sup>.*

Dentro del teletrabajo, es curioso como el legislador no menciona nada sobre los gastos generados por esas herramientas digitales, que, en caso de realizar sus funciones en la oficina, debe ser la empresa quien se haga cargo de dichos gastos, estamos hablando de la conexión a Internet, la adaptación del domicilio para convertirlo en despacho, el mobiliario correcto para prevenir riesgos laborales etc.

No obstante, según el artículo 1,1 del ET, al ser una relación laboral y trabajar en régimen de dependencia y ajenidad, el trabajador es ajeno a los medios, gastos y riesgos, siendo el empresario quien debe proporcionar todo lo que necesite.

Esta perspectiva es respaldada por jurisprudencia:

---

<sup>16</sup> BOE 047 de 24/02/2003 Sec 3 Pag 7539 a. 7548

1) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2006, establece que no puede admitirse como compatible con el contrato de trabajo la participación en los gastos de funcionamiento de la empresa.

2) Sentencia de la Audiencia Nacional número 13/2019 de 6 febrero, declaró la nulidad de la obligación impuesta a los trabajadores para aportar su móvil personal para instalar un GPS, a cambio de 110€/año de compensación «de todo punto insuficiente» según la AN.

Así como en la regulación de la desconexión digital en labores presenciales, el Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (BOE núm. 253, de 23 de sept. 2020)<sup>17</sup> el sector privado asumirá el coste tecnológico del trabajo en remoto, al igual que ocurrirá en las Administraciones Públicas. De tal forma, serán los empleadores quienes asuman los ordenadores o el material técnico necesario para que los asalariados puedan desarrollar eficientemente sus funciones.

Esto es así pues el trabajador ahora tiene que disponer de un espacio en su domicilio y dotarlo del correspondiente mobiliario para realizar su trabajo, debiendo hacer frente a los gastos de luz, calefacción, teléfono, entre otros, que hasta entonces venía abonando la organización.

De ello, la jurisprudencia se hace presente, por ejemplo, a través de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 27 de abril de 2015 (997/2015). En ella se muestra como un trabajador demanda a su empresa al verse afectado por el cierre de su oficina, imponiéndole la organización la prestación de servicios en su domicilio, sin negociación ni acuerdo alguno, facilitándole únicamente una conexión 3G.

La resolución de dicha sentencia confirma la extinción del contrato de trabajo con la indemnización correspondiente, lo cual argumenta a través de la aplicación del artículo 50.1 del ET, el cual dispone lo siguiente:

*Extinción por voluntad del trabajador.*

*1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.*

Por supuesto, en la resolución se dicta de forma expresa la extinción del contrato de trabajo, por las molestias y gastos que han causado al trabajador en el desarrollo de su actividad laboral, sin ser compensados por la empresa.

Tras esta jurisprudencia, junto con lo establecido en el ET tanto en su artículo 1, como en su artículo 3, nos respalda la idea de que los gastos derivados del trabajo a distancia deberán ser soportados por la empresa, garantizando un derecho mínimo necesario que no puede ser empeorada salvo pacto en contrario.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (boe.es)

<sup>18</sup> BOE.es - BOE-A-2015-11430 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.

Como se ha puesto de relieve, las nuevas tecnologías han transformado, por completo, la manera de trabajar y gestionar los recursos en las empresas. Por lo que, son clave para la optimización de tiempos y para la productividad.

La Ley 10/2021 de teletrabajo o trabajo a distancia requiere la firma de un contrato o acuerdo entre empleado y empleador que garantice el ejercicio de esta modalidad y donde se plasmen de forma clara y concisa cada una de las partes del acuerdo. Además, ha de ser voluntario tanto para la persona empleada como para la persona empleadora. Dicho acuerdo, puede formar parte del contrato laboral inicial o puede firmarse a posteriori, pero debe ser formalizado antes del inicio de la prestación de servicios a distancia.

La elección de trabajar a distancia es revocable para ambas partes y la negativa del empleado para trabajar a distancia, la reversibilidad y las dificultades para la realización correcta de las tareas laborales que estén relacionadas con el cambio de modalidad laboral, no podrán ser causas justificativas de la extinción o modificación sustancial de la relación de trabajo.

Este acuerdo tiene un contenido mínimo obligatorio. Debe contener el inventario de equipos para el desarrollo del trabajo a distancia, los gastos que puede tener el empleado por ejercer sus tareas a distancia, el horario de prestación de servicios, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, centro de trabajo de la empresa a la que se adscribe el trabajador a distancia, lugar del trabajo de distancia, plazo de preaviso para ejercer la reversibilidad, medios de control empresarial de la actividad, la duración del acuerdo, entre otros. (artículo 10 LTD).

Para modificar este acuerdo, deberán estar conformes ambas partes y se deberá formalizar por escrito (artículo 11 LTD).

Cabe destacar, que los teletrabajadores también están dotados legalmente de una serie de derechos:

1. El derecho a la formación
2. El derecho a la promoción profesional
3. El derecho al horario flexible
4. El derecho de registro adecuado del horario.
5. El derecho a la prevención de riesgos laborales y a la desconexión digital cuando estén fuera de su horario de trabajo.
6. El derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas para desarrollar correctamente su actividad laboral.
7. El derecho al abono y compensación de gastos. Al cual hicimos alusión anteriormente. (Serrano, 2021)

Además, según nuestra ley de teletrabajo los trabajadores están en su derecho de no contestar ningún tipo de llamadas ni mensajes, e incluso de apagar los dispositivos que utilicen para realizar sus tareas profesionales, una vez finalizado el día de trabajo.

Por tanto, tras dar nuevas órdenes o enviar nuevas tareas, el empresario o jefe tendría que esperar hasta el día siguiente, cuando el trabajador comience de nuevo su jornada laboral, para obtener una respuesta. No obstante, al igual que en funciones presenciales, los descansos durante el turno de trabajo se llevan a cabo, según el Estatuto de los Trabajadores, y en jornadas laborales ordinarias de 40 horas semanales de trabajo de las cuales tendrán como máximo 9 horas diarias para realizar. Además, es necesario realizar una pausa de duración de entre 15 y 30 minutos siempre que la duración continuada de la jornada sobrepase las 6 horas. Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deben de pasar 12 horas y también se tiene que incluir 1 día de descanso mínimo semanal.

La Ley 10/2021 establece el derecho a un registro horario. Esto es, a partir de un sistema de registro horario se deberá incluir el inicio, fin de la jornada o tramos de actividad. Así, la empresa puede establecer un control para verificar si el trabajador está cumpliendo o no con sus funciones, del que éste deberá ser informado.

## 5.2. Riesgos laborales asociados a una inexistencia de desconexión digital en el teletrabajo.

La salud, según la **Organización Mundial de la Salud (OMS)**, está definida como “*un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*”, por consiguiente, la salud también significa agotamiento no sólo físico sino también mental, y como resultado una menor productividad por la distancia física de sus compañeros.

En España, aún con toda la información a nuestro alcance, la primera causa de muerte por accidente laboral en 2020 fueron los infartos y derrames cerebrales, de hecho 187 de los 481 fallecimientos durante la jornada laboral son por dicha causa, así lo establece un informe expedido por la UGT en agosto de 2021<sup>19</sup>. (UGT, 2021)

Por ello, debido a la hiperconectividad que se ha producido en el S. XXI, el legislador ha incidido en esta cuestión y se ha dedicado a regularla, quizás con más hincapié en medidas de protección y prevención frente a riesgos claros como puede ser la fatiga informática, el estrés o la ansiedad entre los más frecuentes.<sup>20</sup> (Pons, 2020)

Entendemos que el deber empresarial de proteger al trabajador frente a los riesgos laborales ya debía de ejecutarse pues así se establece conforme a la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales** (en lo sucesivo LPRL).<sup>21</sup>

Sin embargo, la pandemia ha sido bautizada como el año de la fatiga pandémica, con restricciones y limitaciones sociales y profesionales. (Sánchez, 2021)<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> UGT. (2021). La desconexión digital, un derecho que hay que respetar, disponible en: La desconexión digital, un derecho que hay que respetar | UGT

<sup>20</sup> Pons, F. T. (2020). La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el Trabajo. Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales (45). Informe disponible en: Dialnet-LaDesconexionDigitalALomosDeLaSeguridadYSaludEnEIT-8022850.pdf

<sup>21</sup> Disponible en: BOE.es - BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ahora bien, la seguridad y salud en el teletrabajo tiene una relación directa con la aparición de riesgos psicosociales, enumerados en la NTP 1123 por el uso inadecuado y no planificado de las TIC's relacionados con el tiempo de trabajo (Instituto Nacional de Seguridad, 2018):

- ✓ *Prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TICs.*
- ✓ *Dificultad de conciliar la vida familiar y laboral.*
- ✓ *Aumento de las interrupciones en el desarrollo del trabajo, en especial en el uso del correo electrónico.*
- ✓ *Tareas no previstas y multitarea que pueden prolongar la jornada laboral.*
- ✓ *Realización de tareas en “periodos de espera” o “tiempos muertos” (entre desplazamientos y/o viajes) que antes eran “inactivos” (ya que no se podía realizar el trabajo sin estar presente en la oficina) y ahora son trabajados y pueden suponer un añadido al tiempo de trabajo de la jornada laboral.*
- ✓ *Asincronismo temporal para interactuar con otros trabajadores ubicados en países con diferentes franjas horarias, lo que incide en la jornada laboral, prolongando o adelantando el comienzo de esta.*
- ✓ *Cultura de empresa sin una política clara sobre promoción de trabajadores remotos, lo que hace aumentar la competitividad, pudiendo ocasionar un aumento de las horas de trabajo usando las TICs fuera del horario laboral y del centro de trabajo, ocasionando a su vez prácticas laborales inadecuadas como el leaveism (entendido en su acepción de realización del trabajo en el hogar, fuera de la jornada laboral, para adelantar trabajo sin dar parte de esta práctica ni a compañeros ni a superiores jerárquicos).*
- ✓ *Inestabilidad laboral y ausencia de cultura empresarial clara entorno al uso inadecuado de las TICs fuera de la jornada laboral como el leaveism (entendido en su acepción de llevar el trabajo “al día” y realizarlo fuera de la jornada laboral para lograr consolidar el puesto de trabajo ante la amenaza de una no renovación o despido).*
- ✓ *Cultura empresarial que no tenga en cuenta la movilidad física constante para la realización del trabajo (a nivel local, autonómico, nacional o internacional en países con o sin diferentes franjas horarias) como tiempo de trabajo y/o la prolongación de la jornada laboral que ello pueda suponer.*

Por tanto, como ya nos anunciaba Pons anteriormente, en el artículo de su revista, *“un trabajador que lleva mucho tiempo sin desconectar digitalmente puede sufrir una excesiva carga mental que provoca insomnio, irritabilidad, mal humor, desmotivación, agotamiento mental, falta de energía, menor rendimiento, fatiga crónica, ansiedad e inseguridad, sentimientos negativos, y que se reflejan no solo en tiempos de trabajo sino más bien en nuestro tiempo libre”*

Esto está sucediendo y la normativa de prevención de riesgos laborales que tenemos, tanto a nivel nacional como comunitario, va siendo insuficiente, ya que no hace referencia expresa y desarrollada sobre la influencia de las TIC en la salud de los trabajadores.

---

<sup>22</sup> Sánchez, M. (8 de Marzo de 2021). La OMS redefine el concepto de “fatiga pandémica”. La razón . Obtenido de <https://www.larazon.es/salud/20210308/yo3v5smd5vcl5k4ha6bagb3xe4.html>

Por este motivo, la Fundación para la mejora de las condiciones de vida y trabajo requiere con urgencia para el 2025 adoptar iniciativas de capacitación y concienciación sobre el uso efectivo de las TIC para trabajar de forma remota. La sociedad necesita delimitar tiempo de trabajo y descanso con un doble objetivo.

En primer lugar, garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y, por otro lado, beneficiar el interés productivo de la empresa, siempre que el trabajador no se encuentre excesivamente cansado, desmotivado o invadido por fatiga, “*en detrimento de la productividad*”. (CAMPOS, 2019)<sup>23</sup>

Respecto a este riesgo, conocido como fatiga crónica, según el INSST, no se recupera por el simple descanso, después de que el trabajador haya ejecutado un esfuerzo de atención prolongado, a los que el trabajador no puede adaptarse tan fácilmente, sino que al contrario producirá consecuencias psicosociales mucho más importantes que una simple fatiga, hablamos de consecuencias orgánicas, físicas, entre otras.

Ejemplo de ello sería la aparición en el trabajador de irritabilidad, depresión, falta de energía o voluntad para trabajar, salud más frágil, dolores de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito, etc., que probablemente no se sentirán sólo durante el trabajo o al finalizarlo, sino que a veces perduran y se notan incluso al levantarse de la cama, antes de ir a trabajar.

Para prevenir este tipo de riesgos, debemos eliminar esa carga mental que la produce y para ello, no tenemos más opción que diseñar un puesto de trabajo acorde con lo exigido por la LPRL y el RDLTD, organizando los tiempos de trabajo, dando descansos, pausas, flexibilizando, en definitiva, la jornada laboral<sup>24</sup>.

En lo que refiere a la prevención de riesgos psicosociales producidos por el incumplimiento de la desconexión digital es tema importante para trabajar y mejorar pues, el papel de la negociación colectiva es todavía muy débil, necesitando un mayor tratamiento del derecho en los convenios colectivos para así garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los riesgos propios de no “desconectar” de los medios digitales en el trabajo.

Al final, la totalidad de riesgos que asume la empresa influye sobre su propia organización, dándose factores como mayor absentismo, menor productividad, menor calidad en el producto y, en definitiva, mayor gasto económico y menor ganancia, aun cuando en un primer momento no se planteen tales aspectos.

Nos encontramos aquí otro riesgo para debatir, y es el síndrome del trabajador quemado o burnout, el cual nace por disponer de trabajadores con poco descanso, que dejan de ser productivos y tienden a coger bajas de forma frecuente.

Llegados a este punto, vemos como hay multitud de información sobre el derecho a la desconexión digital pero su ineficacia como bien nombramos

---

<sup>23</sup> CAMPOS, D. A. (2019). *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?* Madrid: Anuario Jurídico y Económico Escorialense.

<sup>24</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (boe.es)

anteriormente, que establece el Parlamento, preocupa por el simple hecho de los riesgos que produce, por un lado, lo relativo a la conciliación laboral y familiar, o el deterioro de la salud mental y física.<sup>25</sup>

Por tanto, en resumidas cuentas, lo importante de todo es que, el derecho a la desconexión digital sirva como medida preventiva para evitar ciertos riesgos psicosociales y permita, además, una mejor organización por parte de trabajadores y empresas por lo que frene la sobrecarga mental. Necesitamos que la línea que separa el tiempo de trabajo y la vida íntima y personal no se vea difuminada.

La Inspección de Trabajo juega ahora un papel fundamental pues es tarea esencial por su parte, recordar a las empresas la obligación que tienen de proteger a sus trabajadores frente a riesgos psicosociales e imponer la necesidad de evaluar los riesgos en el ámbito laboral y planificar medidas preventivas. De manera que, un empleado afirma que sufre ansiedad o depresión por culpa de no respetar su derecho a la desconexión estará protegido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a través del Criterio Técnico 104/2021.

Existen otras acciones posibles por parte del empresario para mejorar o prevenir dichos riesgos y entre ellas encontramos dejar de imponer plazos de cumplimiento estrictos, o apoyar al empleado para desarrollar su labor, valorando también las relaciones entre los empleados, evitar los horarios interminables, o el exceso de carga física o emocional, etc.

Ante cualquier tipo de incumplimiento por parte de la empresa, permitiendo el malestar de sus trabajadores a conciencia, conllevará multas a pagar donde el importe variará según el problema y riesgo psicosocial a asumir.

## 6. El incumplimiento del deber de desconexión digital: consecuencias.

El derecho a la desconexión digital ha recibido la atención de Inspección de Trabajo en los últimos años, sobre todo tras la llegada la pandemia Covid-19, los confinamientos y la extensión del teletrabajo.

Con esta modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia estamos ante un fenómeno de conectividad permanente que ha creado la necesidad de crear un derecho o protección a su práctica. Por este motivo, infringir la Ley 10/2021 supone un coste para las empresas, pudiendo alcanzar los 225.000 euros de multa.

Para su control, las empresas deben firmar un acuerdo con sus trabajadores antes de comenzar sus funciones, donde se especifique la totalidad de las condiciones laborales al respecto, incluida la modalidad que llevará a cabo (presencial o telemática).

Por supuesto, el incumplimiento del derecho a la desconexión digital puede dar lugar a las correspondientes demandas, individuales o colectivas, tanto para dar observancia a esta obligación, como para reclamar horas extraordinarias, discriminación salarial entre empleados, etc.

---

<sup>25</sup> ¿Un pequeño paso hacia la regulación de la desconexión digital en la Unión Europea? | Legal | Cinco Días (elpais.com)

No obstante, la vulneración del derecho a la desconexión digital puede suponer en ocasiones, ataques a otros derechos muy protegidos, por ejemplo, vulnerar un derecho de jornada al que se le aplica una sanción grave, pero podría empeorar si afecta directamente a los riesgos psicosociales de los trabajadores, pues estos ya están regulados para su posible prevención.

Aun cuando la **Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos y garantía de derechos laborales** no regula expresamente qué sanción se impone ante a una infracción sobre el derecho a la desconexión digital, sí que se especifican en el Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto sobre el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**, en los siguientes artículos.<sup>26</sup>

- Artículo 6.6 LISOS, para las infracciones leves: estos incumplimientos son aquellos que afecten a obligaciones formales o documentales.
- Artículo 7.5 LISOS, para las infracciones graves: estas afectarán a la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del ET.

Además, la cuantía de la infracción a imponer también viene determinada por el legislador, en la misma ley, en su artículo 40.

No cabe duda de que cada día son más frecuentes las demandas por parte de los trabajadores a las empresas por causas de estrés, síndrome burnout, ansiedad o depresión.

La vulneración del derecho a la desconexión digital, con ataques a otros derechos muy protegidos, se clasifican según se trate de infracciones leves o graves, que pueden ir desde 70 a 750 euros, en el caso de las primeras y hasta 7500, respecto de las segundas. Si hablásemos en última instancia de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, estaríamos ante infracciones muy graves, a lo que se aplicaría sanciones que van desde los 7501 y los 225.000 euros. Se garantiza así que los protocolos de prevención de riesgos antes comentados, así como el derecho a la desconexión de sus empleados se cumple de la manera más eficiente posible.

En esta clasificación podemos mostrar varios ejemplos que diferencian el grado de infracción según qué derecho sea vulnerado (Cassio Sagawa, 2021)<sup>27</sup>:

- Los límites acordados en materia de jornada laboral, por enviar emails fuera de la jornada laboral como infracción grave.
- Vulneración del derecho a la desconexión digital por algún trastorno psicosocial (fatiga informática, visual y burnout), como infracción grave.

---

<sup>26</sup> BOE.es - BOE-A-2000-15060 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.

<sup>27</sup>Cassio Sagawa. (22 de JULIO de 2021). *DAY IO*. Obtenido de DAY IO: <https://day.io/es/blog/desconexion-digital-todo-dice-legislacion-sanciones/#ancora03>

- Vulneración del derecho a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, por ejemplo, cuando la empresa introduce de manera agresiva mecanismos de vigilancia al trabajador, se considera, también, como infracción muy grave

Llevar a cabo estas medidas nos permite evitar despidos improcedentes como aquellos que se produzcan por disfrutar de sus horas, días libres o vacaciones, pues toda empresa deberá respetar los horarios y condiciones de cada uno de sus empleados. De ningún modo, los empleados tienen que encontrarse disponibles fuera de su horario laboral, tanto por su derecho al descanso como por su intimidad personal y familiar.

La jurisprudencia revela estos incumplimientos, por ejemplo, en una sentencia ejecutada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. El supuesto de hecho es realizado en el año 2018, donde los trabajadores de una empresa gallega denunciaron la falta de respeto de sus descansos diarios y semanales.

Dicho tribunal concluyó que los trabajadores no estaban obligados a conectarse a la aplicación móvil de la empresa el último día de sus vacaciones porque había que respetar su derecho a la desconexión.

Más tarde, en octubre de 2019, el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, falló a favor de un trabajador que había sido denunciado por la empresa, al negarse a ejecutar cursos de formación durante un período de descanso. Dicho Juzgado de lo Social, consideró que no se estaba respetando su derecho a la desconexión.

Sin embargo, debemos matizar algunos casos que pueden crear confusión en su resolución, por ejemplo, la sentencia 192/2003 del Tribunal Constitucional de 27 de octubre<sup>28</sup>, a favor del trabajador, indica que *“toda concepción que considere el tiempo libre del trabajador como tiempo vinculado al interés productivo del empleado es inconstitucional, porque reduce a simple factor de producción a la persona del trabajador”*.

Otra sentencia interesante sería la 120/1997 de 17 de julio de la Audiencia Nacional en la que se manifiesta el grave perjuicio para los derechos de los trabajadores que supone la obligación de la empresa de *“mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de los teléfonos móviles de la empresa y de todos sus clientes”*.

Por último, el Tribunal Supremo, en su sentencia 259/2014 de 21 de septiembre también trata sobre la validez de una cláusula específica por la que una empresa incluía en los contratos de trabajo que *“las partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa en este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto”*.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> STC 192/2003, 27 de octubre de 2003 - Jurisprudencia - VLEX 192923

<sup>29</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015, rec. 259/2014 - Núm. 72, octubre 2015 - Revista de Derecho Social - Libros y Revistas - VLEX 641297125

## 7. Conclusiones.

La pandemia ha llamado a la digitalización de los procesos de trabajo y ha supuesto una gran absorción de espacios de la vida privada de muchos trabajadores que ha sido potenciada con el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's). Ello era para muchos impensable y en poco tiempo supuso una realidad necesaria. Nuestro futuro está en toda esa automatización.

Después de todo lo investigado, ya no es una realidad pasajera, las TIC's se apoderan de la sociedad en todos los sentidos y la conciliación, en cuanto a espacios de tiempo, entre finalizar la jornada y disfrutar de nuestra vida personal es mucho más fácil de adaptar que si estuviésemos en una presencialidad absoluta.

Eliminando trayectos entre el puesto de trabajo y el domicilio ya es gratificante, por este motivo, hay empleados que por lejanía al puesto de trabajo o por responsabilidades familiares relevantes como el ejercicio de la maternidad o el cuidado de personas dependientes entre otras, se niega a volver a las oficinas para prestar sus servicios, y prefieren dedicarse a sus funciones a través del teletrabajo, esto es el futuro, y por eso, es responsabilidad de todos cuidarlo y mantenerlo con la mayor delicadeza.

La flexibilidad que ofrece los dispositivos electrónicos debe reconstruir la vida profesional y personal, dos terrenos limítrofes que cada vez más tienden a confundirse.

Esta realidad se ha manifestado en grandes empresas como Apple, o Google, donde los trabajadores, como dijimos anteriormente, no han mostrado su intención de volver al modelo presencial, por lo menos, por ahora. No obstante, el futuro puede volver a cambiar, pero se tendrá que buscar de nuevo un equilibrio que favorezca a la mayoría, y cumpliendo siempre el derecho a la desconexión digital en cualquiera de las dos modalidades.

La inclusión del derecho a la desconexión digital en los convenios laborales es tarea esencial por solventar y/o mejorar, además del trabajo diario que sigue realizando cada departamento de recursos humanos creando y mejorando nuevas modalidades de teletrabajo, ya sea a tiempo completo, o por combinando solo con algunos días de la semana.

Además, no cabe duda de que el cumplimiento y consolidación de la desconexión digital como derecho y todas las acciones y adaptaciones que las empresas han llevado a cabo para el bienestar de sus plantillas aporta multitud de beneficios a sus trabajadores, siempre y cuando se cumplan en su justa medida. Sin embargo, si las empresas no cumplen con el contenido de tal derecho y los empleados no hacen por luchar por su descanso, como la jurisprudencia nos ha mostrado, podemos decir que estamos ante una "regulación disuasoria de situaciones abusivas y permitidas". La solución es una ley clara y concisa que se adapte a nuevos escenarios, y que facilite un mayor control sobre su ejecución. Y no hay otra forma de localizar el fallo y cumplir con el objetivo de implantar esta ley, que contar con referencias expresas sobre la influencia de las TIC en la salud de los trabajadores,

No obstante, nos deberíamos plantear si con lo rápido que avanza la tecnología y en general las TIC, plantearlas en un momento determinado para aplicarlas a largo plazo, nacerán ya estando obsoletas o a punto de quedar desfazadas de las necesidades propias del momento.

Al final es trabajo de todos, luchar por el bien social, laboral y familiar.

## 8. Bibliografía

- ❖ AGUILERA IZQUIERDO, R. y. (2017). “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica”. *El futuro del trabajo que queremos*, 2, pág. 333. Madrid.
- ❖ Alberto R. Aguiar. (2022). La Unión Europea sigue los pasos de España y anuncia la creación de una carta de derechos digitales para antes de verano. *Business Insider*.
- ❖ CAMPOS, D. A. (2019). *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?* Madrid: Anuario Jurídico y Económico Escurialense.
- ❖ Cassio Sagawa. (22 de JULIO de 2021). *DAY IO*. Obtenido de DAY IO: <https://day.io/es/blog/desconexion-digital-todo-dice-legislacion-sanciones/#ancora03>
- ❖ EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN. (18 de noviembre de 2003). *Diario oficial de la UE*. Obtenido de Diario oficial de la UE: <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>
- ❖ Fernández, D. M. (19 de abril de 2020). El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis, aplicación práctica en la administración pública. *IVAP, Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*(18), 70-71. Obtenido de [https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/rvgp\\_ultimo\\_numero/es\\_def/Megino\\_64\\_91.pdf](https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/rvgp_ultimo_numero/es_def/Megino_64_91.pdf)
- ❖ Gámez, M. R. (2020). El derecho a la desconexión digital, perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo*, 8(1), 221.
- ❖ García, F. B. (2017). El futuro del trabajo que queremos. *Conferencia Nacional tripartita*, 2, pág. 333. Madrid.
- ❖ INE . (2022). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: <https://ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50072#!tabs-tabla>
- ❖ Instituto Nacional de Seguridad, S. y. (2018). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. Nota Técnica de prevención. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>

- ❖ OIT–Eurofound. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra: Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- ❖ Pons, F. T. (2020). La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el Trabajo. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*(45).
- ❖ Rojo, E. (2018). “*el mundo del trabajo te obliga a ser muy competitivo y no será sencillo dicha regulación de esa desconexión digital*”. Obtenido de Confilegal: <https://confilegal.com/20180214-por-que-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-no-avanza-en-espana/>
- ❖ Rubert, M. B. (2020). LOS PERFILES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. *Revista de Derecho Social.*, 109-126.
- ❖ Sánchez, M. (8 de Marzo de 2021). La OMS redefine el concepto de “fatiga pandémica”. *La razón* . Obtenido de <https://www.larazon.es/salud/20210308/yo3v5smd5vcl5k4ha6bagb3xe4.html>
- ❖ Serrano, I. Y. (2021). Regulación del teletrabajo en España.
- ❖ Simón, I. S. (2021). *Puntos críticos en relación con el teletrabajo (RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*. Madrid: Dykinson S.L.
- ❖ Tello, N. R. (2019). LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO LÍMITE FRENTE A LA INVASIÓN DE LA PRIVACIDAD. *IUSLabor*, 50.
- ❖ Trujillo, E. M. (2021). *El diario de abogados*.
- ❖ UGT. (2021). *La desconexión digital, un derecho que hay que respetar*.