

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU INCIDENCIA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*The Right to digital disconnection and the prevention
of occupational risks*

AÍDA CABELLO ROLDÁN*

Universidad de Málaga, España

RESUMEN

El uso de nuevas modalidades de trabajo cada vez más flexibles tiene una importante trascendencia para la salud de las personas trabajadoras, por lo que es relevante hacer hincapié en la prevención de riesgos laborales para garantizar la protección a las mismas sobre el uso excesivo de los medios tecnológicos que se utilizan en el desempeño de las funciones laborales. En ese sentido, se han introducido novedades recientes (tanto a nivel estatal como comunitario e internacional) relativas, en concreto, a la prevención de riesgos psicosociales y, sobre todo, a los derivados de la extensión descontrolada de la modalidad del teletrabajo, por lo que se intenta reforzar aún más el derecho a la desconexión digital, preocupación prioritaria para la mayoría de los Estados miembros que componen la Unión Europea. Sin embargo, parece que este asunto no ha sido aún materializado, por lo que estos han tenido que implantar diferentes medidas para contrarrestar la inexistencia de una normativa comunitaria.

Pues bien, el presente trabajo pretende otorgar una visión generalizada tanto de la normativa existente en la actualidad sobre esta materia, como las medidas que se están implementando por parte de los Estados miembros para combatir todas las consecuencias negativas que este asunto está produciendo. Asimismo, esta investigación pretende otorgar una serie de propuestas acerca de los aspectos que consideramos aún están pendientes de regulación, así como otras consideraciones en esta materia que podrían garantizar la prevención de riesgos laborales en un contexto digital, por parte de los principales sujetos involucrados, que son, personas trabajadoras y empresarias.

Palabras clave: Derecho a la desconexión digital, prevención de riesgos laborales, teletrabajo, tiempo de trabajo, tiempo de descanso.

* **Correspondencia a:** Aida Cabello Roldán. Universidad de Málaga (España). — aidacabello@uma.es — <https://orcid.org/0009-0002-4478-4292>

Cómo citar: Cabello Roldán, Aida. (2023). «El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales»; *Lan Harremanak*, 50, 125-147. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25190>).

Recibido: 24 octubre, 2023; aceptado: 18 diciembre, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

The use of new, increasingly flexible work modalities has an important impact on the health of workers, so it is extremely relevant to emphasize the prevention of occupational risks to guarantee their protection from the excessive use of technology that is used in the performance of work functions. In this sense, recent innovations have been introduced (both at the state and community and international level) related, mainly, to the prevention of psychosocial risks or aspects related to these, especially derived from the uncontrolled extension of the teleworking modality for which an attempt is being made to further strengthen plus the right to digital disconnection, a priority concern for the majority of Member States that make up the European Union. However, it seems that this matter has not been materialized yet, so they have been forced to implement different measures to counteract the inexistence of community or general regulations.

This present work aims to provide a generalized vision of both the current regulations on this matter, as well as all the measures that are being implemented by the Member States to combat all the negative consequences that this issue is now producing. Likewise, this research aims to provide a series of proposals about the aspects that we consider are still pending regulation, as well as other considerations in this matter that could guarantee the prevention of occupational risks in a digital context, but the main subjects involved, which are the workers and the employers.

Keywords: Right to digital disconnection, prevention of occupational risks, telecommuting, working time, break time.

1. Introducción

En la era actual, caracterizada por la omnipresencia de tecnología digital en nuestras vidas y, por tanto, en el entorno laboral, surge una preocupación cada vez más evidente, referida a la escasez de regulación suficiente en torno al derecho a la desconexión digital y su impacto en los riesgos laborales de las personas trabajadoras, en especial, en términos psicosociales. Tanto en España como en la Unión Europea (en adelante, UE) esta cuestión se ha convertido en un desafío creciente, puesto que la ausencia de directrices y marcos normativos sólidos ha generado, en ocasiones, una sobreexposición digital que conlleva implicaciones significativas para la salud y seguridad de las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones laborales en un contexto digital.

La desconexión digital, como derecho que disponen las personas trabajadoras a no estar constantemente disponibles o mediante dispositivos electrónicos fuera de su horario de trabajo, ha cobrado mayor relevancia a medida que las líneas entre el trabajo y la vida personal se han vuelto más borrosas. Esta ausencia de limitaciones claras ha ocasionado una cultura laboral en la que la disponibilidad constante se considera la norma, y donde el tiempo de trabajo (por horas) se relaciona estrechamente con la productividad, lo que genera el florecimiento de riesgos laborales, sobre todo psicosociales. En ese sentido, las personas trabajadoras se están enfrentando a desafíos constantes como el agotamiento, el estrés crónico, la ansiedad, la pérdida de un adecuado equilibrio entre trabajo y descanso, entre otros nuevos que han ido surgiendo.

Por tanto, resulta cuanto menos llamativo que, en un principio, la introducción de nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante, TIC) en el trabajo tuviera como fin «liberar a las personas del trabajo tedioso, degradante y alienante y les permitirán satisfacer su curiosidad, aprender, disfrutar de la vida y dedicar la mayor parte de su tiempo al ocio y al juego» (Dosi, 2019: 8). No obstante, aunque si bien facilitan enormemente las funciones laborales pueden perjudicar otros derechos de la normativa nacional, que deben ser siempre garantizados¹. Es decir, lo que en sus inicios tenía un fin beneficiador, si no se regula adecuadamente y se pretende su garantía efectiva, puede ser perjudicante. En concreto, Trujillo (2021) expone que derechos tan importantes en el ámbito laboral como el derecho a la seguridad y salud no se vean vulnerados por el uso masivo de las herramientas tecnológicas, cuando su fin es totalmente opuesto.

¹ En este sentido, como uno de los derechos consagrados en la Constitución Española de 1978 (art. 43), se reconoce el derecho a la protección de la salud, que debe incluirse en el ámbito del trabajo. Asimismo, el art. 40.2 regula el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, que debe ser velado por los poderes públicos. A este respecto, por el carácter predominante, básico y fundamental de la norma, en ningún caso pueden vulnerarse estos derechos que se consideran tan esenciales para las personas.

En la UE, a pesar de la creciente preocupación por los efectos negativos que esto provoca, la regulación a nivel supranacional ha sido bastante limitada. Esta carencia de normativa uniforme a nivel europeo y la necesidad de que los Estados miembros adapten sus regulaciones han provocado una disparidad de medidas adoptadas, unas más efectivas que otras. Ciertos países han avanzado en la adopción y creación de leyes que aseguren la garantía del derecho a la desconexión digital y promuevan una cultura laboral que sea más saludable, mientras que otros aún carecen de marcos normativos claros al respecto.

En este contexto, esta investigación propone abordar objetivos como examinar el marco normativo y convencional de las regulaciones del derecho a la desconexión digital en España y la UE; evaluar la conciencia de las empresas analizando la implementación de políticas y medidas para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus personas trabajadoras y cómo estas se adaptan a las cambiantes dinámicas en el mundo del trabajo; analizar el impacto psicológico y físico de la falta de desconexión digital en la salud, investigando los riesgos de la sobreexposición a estos dispositivos; y proponer recomendaciones, basadas en el análisis anterior, para crear marcos normativos sólidos explorando las perspectivas futuras de esta área crucial de la legislación laboral, de forma que se adecue a las necesidades temporales en todos los sentidos.

En definitiva, se pretende proporcionar una visión integral de la regulación actual del derecho a la desconexión digital y su conexión con los riesgos psicosociales en España y la UE, examinando las implicaciones de la escasez de regulación en este ámbito, así como las medidas tomadas por algunos Estados miembros para abordar la problemática.

2. Algunas notas del derecho a la desconexión digital en el contexto europeo

Desde la creación de las primeras normas jurídicas reguladoras de las relaciones laborales, ha existido una preocupación constante por la extensión de la jornada de trabajo (Tálens, 2019: 151). Cuando se empezó a cuestionar la necesidad de la regulación del trabajo, existía el afán de la limitación de la jornada laboral para las personas menores de edad, la evitación de jornadas excesivamente largas y desproporcionadas, y el trabajo nocturno. Por tanto, parece que el origen de la disciplina social se encuentra en la regulación de las horas de trabajo (a través del primer convenio acordado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo —OIT— en 1919) y, más concretamente, en su limitación para garantizar la protección y la tutela de las personas trabajadoras.

Sin embargo, este no fue el fin, sino más bien todo lo contrario. A partir de ese momento, esta cuestión ha ido sufriendo modificaciones a nivel interna-

cional, a través de la aprobación de distintos convenios y la realización de estudios generales. En ese sentido, es importante destacar el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en 2019, con objeto del centenario de la OIT: «Trabajar para un futuro más prometedor»². En él se resalta el poder de cambio que la tecnología tiene en el ámbito de la organización del trabajo, lo que produce la distorsión de la línea entre la vida profesional y familiar, es decir, entre el tiempo de trabajo y de descanso. Por este motivo, se vuelve a consensuar la necesidad de plantear limitaciones a la jornada de trabajo para su aplicación efectiva.

Como consecuencia de este fenómeno, surge el derecho a la desconexión digital, referido al derecho que dispone cualquier persona trabajadora a poder desconectarse del trabajo y de abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación electrónica que esté relacionada con el mismo fuera de las horas de trabajo, como pueden ser los correos electrónicos u otro tipo de mensajes (Milotay, 2021: 1)³.

Este puede ser un aspecto negativo del teletrabajo y las TIC, que al permitir trabajar desde cualquier lugar y momento, las personas trabajadoras son más localizables durante horas que deberían dedicarlas al descanso. No obstante, la mala gestión del teletrabajo o su práctica abusiva puede tener efectos negativos en la salud mental y física, así como en el equilibrio entre su vida laboral y personal, en sentido que «el tiempo de trabajo pagado y el tiempo de trabajo de consumo no pagado se confunden y que todo ello difumina los márgenes del concepto y la medición de la jornada de trabajo» (Rodríguez, 2017: 21).

2.1. La regulación normativa en Europa del derecho a la desconexión digital

En la era contemporánea, donde la tecnología ha permeado cada aspecto de nuestras vidas, surge un desafío crucial para tratar de mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. El constante acceso a dispositivos digitales y la interconexión permanente han generado muchas preocupaciones acerca de la sobreexplotación laboral y el agotamiento psicológico, lo que influye de manera negativa en la productividad de la persona trabajadora, además de atentar contra su salud, por lo que resulta conveniente analizar los precedentes normativos de determinados países, como Alemania o Francia.

Por ejemplo, en 2014 en Alemania se comenzó a debatir la aprobación de una ley anti-estrés, que solicitaba una norma que estableciera limitaciones de

² Organización Mundial del Trabajo (2019): «Trabajar para un futuro más prometedor - Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo», 10, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

³ Disponible en: [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)

flexibilidad horaria y cuestionar la disponibilidad permanente. Este país también desarrolló el «trabajo móvil conectado a una red», un enfoque laboral que otorga un alto nivel de autonomía a la persona trabajadora y que ha sido forjada mediante la negociación colectiva. No obstante, tal y como analiza Aragüez (2018) su regulación se encuentra suspendida debido a la falta de consenso.

Por otro lado, Francia contempla un importante precedente normativo en la Ley 2016-1088 de 8 de agosto de 2016⁴, incorporando un apartado séptimo nuevo al art. L 2242-8 del Código de Trabajo, que establece que en la negociación colectiva se deberán valorar «las modalidades de pleno ejercicio por la persona trabajadora de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y de vacaciones, así como a su vida personal y familiar». En relación con el derecho a la desconexión propiamente dicho («droit à la déconnexion») fue introducido en la Ley del Trabajo de Francia en 2017, marcando un hito en la legislación laboral al reconocer la importancia de establecer límites entre la vida laboral y personal en el entorno digital.

El enfoque francés ha servido de modelo para otros países que buscan abordar este desafío. Por ejemplo, Italia aprobó una reforma acompañada de la Legge 22 maggio 2017, núm. 81, sobre medidas de tutela del trabajo autónomo y medidas para favorecer una articulación flexible del tiempo y lugar de trabajo por cuenta ajena⁵, abordando cuestiones sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal. No obstante, no aborda directamente el derecho a la desconexión digital, pero sienta las bases para la discusión y consideración de la importancia de desconectar digitalmente para las personas trabajadoras.

A raíz de esto, es evidente la inexistencia de un marco legal jurídico europeo común que establezca directa y específicamente el derecho a la desconexión digital. No obstante, en la 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 trabajo⁶, se regulan ciertos límites en el tiempo de tra-

⁴ LOI núm. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JORF núm. 0184 su 9 août 2016). Consultar a este respecto: Alemán Páez, Francisco (2017): «El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail n.º 2016-1088”». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 30, 12-13.

⁵ Legge 22 maggio 2017, núm. 81. Misure per la tutela del lavoro autónomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

⁶ DOUEL núm. 299, de 18 de noviembre de 2003. En ese sentido, la presente Directiva regula aspectos diversos en esta materia, como los períodos mínimos de descanso (en su capítulo segundo), así como el trabajo nocturno, por turnos y el ritmo de trabajo (en el capítulo tercero), principalmente, pero no realiza ninguna referencia al derecho a la desconexión digital objeto del presente estudio.

bajo y los períodos de descanso, pero no el derecho a la desconexión digital expresamente sino que más bien, se mencionan una serie de derechos que abordan cuestiones similares. Más bien, parece que la responsabilidad recae en los Estados miembros para que lo regulen en función de su cultura y realidades laborales.

En reiterada jurisprudencia⁷ del TJUE se pone de manifiesto que son los Estados miembros los que tienen la obligación de tomar medidas necesarias para que se garantice el cumplimiento de los períodos de descanso y las pausas mínimas, conforme a los arts. 2.2 y 3 de la citada Directiva. Igualmente, el art. 2.1 de la Carta Social Europea⁸ describe el derecho a unas condiciones laborales equitativas: «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».

A pesar de que la UE no dispone de una normativa concreta sobre el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión de herramientas digitales, el Parlamento Europeo realizó una propuesta de Directiva en 2021. Concretamente, el 1 de diciembre de 2020, la Comisión de Empleo y de Asuntos Sociales aprobó un informe que instó a la Comisión Europea a presentar una propuesta legislativa de Directiva tras la consulta con un amplio grupo de expertos y de partes interesadas. Su fin era reafirmar el derecho de las personas trabajadoras a no ser requeridas fuera de su horario de trabajo, garantizando así el pleno cumplimiento de la regulación laboral y las disposiciones sobre la jornada de trabajo establecidas en los convenios colectivos y acuerdos contractuales.

La propuesta de Directiva establecía requisitos mínimos del uso de herramientas digitales con fines profesionales fuera del horario laboral, con la visión a largo plazo de promover una cultura que desaliente esto mismo. Además, destaca la importancia de los interlocutores sociales en la aplicación del derecho a la desconexión y la necesidad, a su vez, de encontrar soluciones que se adapten a las necesidades y limitaciones concretas de las empresas, respetando los principios de proporcionalidad, subsidiariedad y mejora de la legislación⁹. No obstante, aún no se ha llevado a cabo la materialización de dicha propuesta de Directiva. De hecho, se ha vuelto a realizar una nueva en 2023 (Directiva (EU) 2023/2378 de la Comisión Europea), que se establece un paquete de nuevas

⁷ STJUE de 7 de septiembre de 2006 (C-484/04, (TJCE\2006\231), apartado 38; STJUE de 5 de octubre de 2004 (asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01 (TJCE\2004\272), apartado 91; o STJUE de 17 de marzo de 2021 (ECLI:EU: C2021:210 (TJCE\2021\64), apartado 36.

⁸ Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, en *BOE* núm. 139, de 11 de junio de 2021.

⁹ Informe de iniciativa legislativa: 2019/2181 (INL); comisión competente para el fondo: EMPL.

medidas sobre la digitalización y enfocadas al impulso del teletrabajo para consolidar una Europa adecuada a la Era Digital.

En el art. 2 se establecen una serie de definiciones, entre las que se encuentra el derecho a la desconexión digital como «la libertad del trabajador a no tener que conectarse a ningún dispositivo digital o software corporativo, mientras esté en períodos de descanso o vacaciones, o fuera del horario laboral». Asimismo, el art. 3 establece sus objetivos, entre los que encontramos, en el apartado 2.7, «promover los intereses de los ciudadanos de la Unión, asegurando su derecho a la intimidad y protección de datos al llevar a cabo sus actividades laborales a través del teletrabajo y el llamado derecho a la desconexión», por lo que es evidente que se trata de un derecho que se persigue garantizar, aunque no esté realmente materializado en el derecho de la UE y en muchos Estados miembros.

En definitiva, es fundamental el establecimiento de un marco homogéneo, de una Directiva europea que establezca unas disposiciones mínimas que los Estados miembros deban trasponer en su normativa estatal, que regule de manera específica y exhaustiva el derecho a la desconexión digital en un mundo cada vez más conectado y donde la línea entre el trabajo y el descanso es muy difusa por el constante uso de dispositivos digitales. En concreto, una Directiva clara y completa proporcionaría pautas para las empresas y las personas trabajadoras, asegurando el respeto de los límites del tiempo de trabajo, el fomento de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y la prevención de potenciales riesgos relacionados con la sobreexplotación digital.

3. La regulación del derecho a la desconexión digital en España

El derecho a la desconexión digital se configura como de carácter eminentemente fundamental, al relacionarse, por un lado, con el desarrollo de la personalidad, conforme al art. 10 de la Constitución Española¹⁰ (en adelante, CE), constituyendo un mandato al legislador para hacer real y efectivo este derecho a todas las personas trabajadoras por igual y siendo su aplicabilidad una exigencia a cubrir por parte de cualquier Estado de Derecho (art. 1 CE); y, por otro, con los derechos digitales del art. 18.4 CE a los que se remite el art. 1 de la LOPDGDD, que regula el objeto de esta Ley.

No obstante, algunos tribunales manifiestan que no se trata de un derecho absoluto, como la STSJ de Madrid de 4 de noviembre de 2020 (Rec. 430/2020) o la STSJ de Madrid de 9 de junio de 2021 (Rec. 318/2021), que dictan que

¹⁰ BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

este derecho es aplicable sobre los tiempos de descanso, por lo que no puede afectar al mismo que la empresa ordene la realización, de forma efectiva y retribuida, de un determinado trabajo fuera del horario normal de la persona trabajadora, pero dentro de su jornada laboral. Por tanto, a pesar de que no puede obligarse a ninguna persona trabajadora a conectarse durante su tiempo de descanso, no significa que una empresa no pueda exigirle la realización de determinadas actividades laborales obligatorias fuera de su horario de trabajo normal.

En ese sentido, este derecho actúa como respuesta a los desafíos y problemas que han surgido en la sociedad moderna debido a la constante conectividad y al uso excesivo de TIC, como smartphones, ordenadores y redes sociales. Concretamente, en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y la garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD)¹¹, se establece que: «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».

Realmente, la naturaleza legal de la LOPDGDD no es más que una proyección de los derechos constitucionales que inciden en el ámbito laboral (art. 18.4 CE), siendo una declaración de voluntad por parte del legislador sobre su importancia. Por ende, se trata de una nueva configuración legal de los derechos fundamentales tradicionales, que ahora también engloba, como consecuencia de la globalización, los derechos digitales.

Por otro lado, a consecuencia de la disposición final 13 LOPDGDD se ha añadido el art. 20 *bis* ET, estableciendo que las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el empleo de los dispositivos digitales proporcionados por la empresa y al derecho a la desconexión digital. Asimismo, tienen derecho a la intimidad en relación con el uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, conforme a las disposiciones legales vigentes en materia de protección de datos personales y la garantía de derechos digitales.

Por ello, se han implementado medidas como el registro diario de la jornada laboral del art. 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo¹², que modifica el art. 34 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 Trabajadores¹³ (en adelante, ET). A este respecto, la empresa está obligada a garantizar el registro, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada para cada persona (Arrieta, 2019: 20). No obstante, a pesar de esta re-

¹¹ BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

¹² BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2019.

¹³ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

gulación, y que además ya existía para las personas con contratos a tiempo parcial¹⁴, existen aún empresas que no disponen del mismo.

A raíz de la pandemia por la COVID-19, este derecho ha vuelto a ser un tema de actualidad (Pérez, 2021: 501), donde el legislador dio salida a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia¹⁵, en cuyo art. 18.2 regula «el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso». Es decir, no solo reconoce el propio derecho a una desconexión digital, sino que además establece una obligación para la empresa, que deberá asegurar su garantía efectiva.

Es importante atender, asimismo, a las regulaciones introducidas por los convenios colectivos en relación a la Disposición Adicional Primera, párrafo segundo, *in fine* de la Ley 10/2021, que los llama para que regulen «las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión». A este respecto, por ejemplo, el «Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito» de 2021 (art. 35.1.c) regula las circunstancias en las que existe un riesgo grave para las personas; al igual que lo hace el de «Autotransporte Turístico Español, S.A.» de 2021 (art. 65.3); o el «Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes» de 2021-2022, entre otros (Moreno, 2022: 129-130).

Por lo tanto, se han implementado medidas y acciones en relación con el derecho a la desconexión digital por parte de las empresas en su negociación colectiva. Sin embargo, la mayoría son adoptadas por las grandes corporaciones y no por las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), que constituyen la mayoría del tejido empresarial en España. Esto destaca una brecha significativa en la aplicación de prácticas que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral, ya que las empresas más grandes tienen más recursos y una mayor capacidad para implementar tales políticas en comparación con las PYMEs.

En definitiva, el derecho a la desconexión digital se encuentra estrechamente ligado a la prevención de la salud de las personas trabajadoras y a la protección de su tiempo de descanso. Tiene una doble faceta: por un lado, es un derecho que las personas trabajadoras tienen derecho a ejercer y disfrutar y, por otro, es una obligación que las empresas deben asegurar. No obstante, Martínez (2021) incide en la necesidad de detallar su alcance debido a su brevedad y generalidad de su descripción legal en los arts. 88 LOPDGDD y 20 *bis* ET.

¹⁴ En este sentido, resulta interesante el análisis de la Sentencia 651/2023, de fecha 6 de febrero de 2023, rec. 1560/2022, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en la que se determina que aquellas empresas que no lleven a cabo el registro horario de sus personas trabajadoras a tiempo parcial, estarán obligadas al pago de la jornada a tiempo completo de las mismas.

¹⁵ BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021.

Podría regularse, *de lege ferenda*, como un derecho/deber (art. 29 LPRL) que constituya una obligación para las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos, correspondiéndoles velar por su seguridad y salud en el trabajo y, Ayerra (2022) propone que también por la de terceros a los que pudiera afectar su actividad laboral. No obstante, surge el problema de cómo exigir a la empresa el cumplimiento del deber de no contactar a la persona trabajadora y, a ésta de su «hipotético» deber de descanso (Igartua, 2021: 193).

4. La desconexión digital desde una perspectiva preventiva

La desconexión se ha convertido en un tema crucial para la salud de las personas trabajadoras y la productividad en el entorno laboral. La posibilidad de estar en constante conexión mediante dispositivos digitales plantea desafíos significativos en términos de agotamiento, cansancio, estrés y falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, que incluso puede llegar a ocasionar problemas de salud más graves. A continuación, se pretende analizar brevemente la desconexión digital desde una perspectiva preventiva, destacando la importancia de implementar medidas para mitigar los riesgos que se asocian al uso excesivo de la tecnología en el mundo del trabajo.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una «protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo» (art. 19.1 ET), con una clara correlativa obligación empresarial de «garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo», y mediante el cual deberán adoptar «cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores» (art. 14.1 y 2 LPRL). Estos artículos imponen a las empresas, por tanto, lo que se conoce por la doctrina como «deuda general de prevención» (Ginès, 2023: 139).

Por otro lado, el art. 16 de la Ley 10/2021 establece la importancia de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en el teletrabajo, donde regula un listado abierto de los riesgos que son propios de esta modalidad y, además, establece que deberá atenderse a los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, prestando atención, sobre todo, a la distribución de la jornada, la garantía de períodos de descanso y la desconexión fuera de la jornada de trabajo. Por ende, se entiende por Moreno (2022) como medida preventiva en el teletrabajo para evitar riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo, que pueden consultarse en la Nota Técnica de Prevención 926 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2012) se refieren a las circunstancias perjudiciales en la salud de las personas trabajadoras en tres ámbitos: mental, física y social; como consecuencia de las condiciones de trabajo y otro tipo de factores organizacionales.

A tal respecto, el avance tecnológico ha transformado la forma en la que trabajamos, brindando flexibilidad pero también llevando a una hiperconexión constante, lo que ha resultado en problemas de salud mental, fatiga, conflictos en la vida personal y laboral y disminución de la productividad, etc., por lo que la falta de desconexión digital puede conllevar a una clara disminución en la calidad de vida de las personas trabajadoras y en su agotamiento, afectando a la salud tanto mental como física de estas.

Para garantizar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, es esencial que tanto empresas como legisladores implementen políticas y prácticas que promuevan un uso equilibrado de la tecnología en el trabajo. Esto no solo beneficiará a las empresas, sino que también conducirá a un aumento en la productividad y en la satisfacción en el lugar de trabajo. Por ende, la prevención debe ser el enfoque central en la búsqueda de un futuro laboral más saludable y sostenible. Y, en este sentido, nos referimos a la prevención por el simple hecho de que abordar estos riesgos desde su origen es más efectivo y beneficioso que intentar solucionar los problemas cuando ya han afectado negativamente a las personas trabajadoras y, por ende, a las empresas.

Por ejemplo, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo¹⁶ hace hincapié en la necesidad de implementar medidas de capacitación y sensibilización sobre el uso efectivo de las TIC, en base al proyecto de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (UE-OSHA) titulado «Previsión de riesgos nuevos (en particular, psicosociales, como los denomina Igartua (2021)) y emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo relacionados con las TIC y la ubicación del trabajo hasta 2025». En este se identifica que los retos pueden cambiar los sistemas automatizados, las herramientas utilizadas, los equipos de trabajo, la forma de organización y administración del trabajo, los modelos y relaciones empresariales, entre otros aspectos¹⁷.

Como concepto general, podemos determinar que un riesgo emergente es cualquier tipo de riesgo que está causado por nuevos procesos, TIC, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos. En este caso, los que se están desarrollando más frecuentemente son los de carácter psicosocial. Y, en concreto, la delimitación conceptual de un riesgo psicosocial tiene cierto grado de complejidad y, en cierto modo, difíciles de entender.

¹⁶ Eurofound, Organización Internacional del Trabajo (2019): «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral», Informe conjunto de investigación, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf

¹⁷ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2018): «Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización para 2025», disponible en: https://osha.europa.eu/sites/default/files/ES_Foresight_emerging_risks.pdf

Normalmente, la doctrina especializada en esta materia (Moreno, 2011: 7) suele distinguir entre: factores psicosociales propiamente dichos y factores psicosociales de riesgo. Los primeros se refieren a los factores descriptivos que pueden tener efectos tanto positivos como negativos, mientras que los segundos son factores predictivos o los que se refieren a las condiciones organizacionales como productores de efectos negativos para la salud de las personas trabajadoras (desencadenantes del estrés y la tensión laboral).

Entre los riesgos a los que se enfrentan las personas trabajadoras por la ausencia de desconexión por una carga excesiva de tareas y responsabilidades o estar disponible en todo momento, podemos encontrar el estrés y la ansiedad, una mayor presión laboral, el agotamiento, o hasta lo que se denomina «síndrome del trabajador quemado» (Gil, 2003: 19), ya que las mismas pueden sentirse constantemente bajo presión para responder a correos electrónicos, llamadas o mensajes fuera del horario de trabajo.

Asimismo, Aragüez (2017) estudia el «tecnoestrés», cuya primera referencia fue descrita por Craig Brod en 1984, en la que se detallaba que era una enfermedad de adaptación originada por la incapacidad de abordar de manera saludable las nuevas tecnologías informáticas, pudiendo presentarse de varias formas: primera, aumentando la ansiedad por el excesivo uso de la tecnología (tecnofobia) o segunda, desarrollando una excesiva identificación con la tecnología (tecnofilia)¹⁸.

Por un lado, la tecnofobia (Elizabeth Luque, 2006) se considera aquella enfermedad por la que las personas trabajadoras sienten un fuerte rechazo al uso de las TIC. Entre los grupos de personas más sensibles a este trastorno se encuentran, evidentemente, los de edad media o avanzada (a partir de los cuarenta años), por resultarles complejo aprender una nueva forma de trabajar mediante sistemas informáticos. Por otro lado, la tecnofilia se debe, por ejemplo, por la escasa o inexistente formación de las personas trabajadoras en la materia, por lo que la adaptación mental al puesto de trabajo puede resultar compleja.

Para evitar la proliferación de este tipo de riesgos, es importante capacitar a todas las personas trabajadoras en el uso efectivo de las TIC, lo que no solamente les permitirá utilizar estas herramientas más eficientemente, sino que también les ayudará a gestionar de forma más adecuada las demandas tecnológicas, a establecer límites y a mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. A este respecto, la formación en TIC no solo es una inversión en

¹⁸ A este respecto, consultar: Díaz Bretones, Francisco José, González-González, José María, Francés-Gómez, Pedro y González-Martínez, Rocío (2017): «El impacto de las tecnologías como nuevo riesgo psicosocial en el trabajo», en Palma Conceição, Cristina y González García, Marta (eds.): «El riesgo tecnológico: impactos sociales», El riesgo tecnológico II, Impactos Sociales, Madrid: Catarata.

la competitividad de la empresa, sino también en la salud y el bienestar de sus personas trabajadoras. Se propone, por lo tanto, la utilización de las TIC como aliado clave en la seguridad y salud en la prevención de riesgos laborales, en lugar de actuar como factor perjudicante.

Otro de los riesgos ocasionados por la ausencia de desconexión es la fatiga por sobrecarga de información, y esto se debe al gran volumen de información que las TIC pueden soportar. Esta sobrecarga puede resultar en una fatiga mental y emocional, dificultando la capacidad de concentración y toma de decisiones. La ausencia de tiempo para desconectar y procesar la información, ya sea por una imposición de la empresa o por decisión propia de la persona trabajadora, puede llevar a una disminución de la eficiencia y la calidad del trabajo, así como a problemas de salud mental.

Otros impactos del uso de la tecnología en el trabajo que perjudican la salud de las personas trabajadoras han sido estudiados por Lim (2009) como la incivildad cibernética, Weatherbee (2006) la ciber-agresión, o Privitera (2009) el *cyberbullying*, como nuevas formas de agresión.

Como se puede observar, son numerosos y diversos los riesgos a los que se exponen las personas trabajadoras por el uso inadecuado de las TIC. En ese sentido, las empresas deben desempeñar un papel crucial en el establecimiento de políticas y entornos laborales que fomenten el derecho a la desconexión digital como medida preventiva. Es innegable que las empresas tienen una gran influencia en la promoción de este derecho, mediante el establecimiento de políticas que respalden el derecho a desconectar, definir límites claros entre el trabajo y el tiempo personal, y promover una cultura laboral que respete estos límites. Además, deberían proporcionar capacitación y recursos para ayudar a las mismas a gestionar su tiempo digital de manera efectiva.

De hecho, incluso los tribunales se han manifestado acerca de la importancia de la garantía del derecho a la desconexión digital. En concreto, el TSJ de Madrid se manifestó en su Sentencia núm. 962/2020, de 4 de noviembre (Rec. 430/2020) exponiendo que «el derecho a la desconexión digital debe ser ineludiblemente preservado cuando se imponga la realización de algún tipo de trabajo a distancia o cuando se trata de que el trabajador se vea obligado a utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas (...). Por tanto, no se puede imponer a los trabajadores la obligación de conectarse remotamente con finalidad laboral desde fuera del centro de trabajo en sus tiempos de descanso y dicho derecho es un mínimo garantizado por Ley Orgánica como desarrollo (...) del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar».

Sin embargo, cabe destacar que algunas empresas (un número considerable), no han adoptado medidas suficientes en esta área. Algunas, especialmente las más grandes, como se ha especificado con anterioridad, han implementado po-

líticas de desconexión digital, pero la realidad es que otras aún no lo han hecho. Ello ha producido que el legislador se vea obligado a introducir medidas como la obligación de registro de la jornada diaria de trabajo, mediante Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo¹⁹, lo que ayuda en el control de las jornadas máximas. A este respecto, juega ahora un papel crucial la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que se garantice efectivamente.

Por otro lado, las personas trabajadoras también tienen un papel fundamental en la desconexión digital. Si bien las empresas deben proporcionar las condiciones adecuadas, estas deben asumir también la responsabilidad de su propio uso de la tecnología, lo cual incluye establecer límites personales, aprender a priorizar tareas y desarrollar una serie de habilidades relativas a la gestión del tiempo digital.

El problema de la prevención se magnifica cuando la persona se encuentra adherida a la modalidad del teletrabajo, puesto que suele ser más compleja. En ese sentido, si el trabajo se desarrolla desde el domicilio de la misma, podría llegar a ser necesario incluso su visita para conocer cuáles son los riesgos a los que se expone y adoptar medidas de prevención adecuadas a ellos. Por ejemplo, la ergonomía o la habilitación de un lugar de trabajo en el domicilio que esté apartado de otras actividades (descanso, ocio, etc.) puede prevenir la aparición de riesgos psicosociales como el estrés o la ansiedad laboral. Por lo tanto, en el caso de que la persona trabajadora no dé su consentimiento para la realización de visitas esporádicas a su lugar de trabajo (en este caso, en su domicilio), podrá actuar la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o incluso la Administración laboral, lo que resalta la importancia de la prevención de los riesgos laborales²⁰.

Una posible solución al problema puede basarse en la educación y la comunicación. Por un lado, las empresas deben educar a sus empleados sobre los riesgos asociados con la hiperconexión y proporcionar unas pautas claras para la desconexión. Por otro lado, las personas trabajadoras deben estar dispuestas a comunicar a la empresa sus necesidades y preocupaciones en relación con la desconexión digital a las empresas para que estos casos puedan ser atendidos y debidamente resueltos.

¹⁹ BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2019.

²⁰ La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en su artículo 76.5 expone que: «La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, la Administración Laboral, en el ejercicio de sus funciones, cuando el centro de trabajo sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona trabajadora, podrá solicitar la correspondiente autorización judicial, si el titular se opusiere o existiese riesgo de tal oposición (...) para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas».

Algunos de los programas de formación que podrían plantearse para garantizar la efectividad de la desconexión digital pueden ser sobre la concienciación sobre los riesgos psicosociales, para sensibilizar sobre el estrés, ansiedad, agotamiento y otros problemas de salud mental que pueden surgir debido a la hiperconexión digital; la gestión efectiva del tiempo de trabajo, que las enseñará a establecer unos límites y prioridades en el uso de la tecnología digital, abordando técnicas de gestión del tiempo, la importancia de la priorización de tareas y brindando herramientas para establecer horario de desconexión; técnicas de relajación como prácticas de *mindfulness* y actividades que pueden realizar en su tiempo libre para desconectar del trabajo y las TIC; la capacitación en habilidades de comunicación y negociación, permitiendo a las personas expresar sus necesidades en cuanto a la desconexión digital y negociar prácticas y políticas que respalden su bienestar; programas sobre ergonomía digital, la prevención de adicciones digitales y el cuidado ocular, proporcionando consejos prácticos y realizando sesiones de concienciación sobre el uso saludable de la tecnología; además de evaluaciones continuas, completando cada determinado tiempo cuestionarios de autoevaluación, proporcionando retroalimentación y participando en sesiones de seguimiento para rastrear su progreso y ajustar las medidas o estrategias de formación según corresponda.

La implementación de estos planes de formación tiene como objetivo dotar a las personas trabajadoras de las habilidades y conocimientos necesarios para gestionar de manera efectiva su relación con la tecnología digital y prevenir los riesgos psicosociales asociados a la falta de desconexión. La educación y la formación son elementos esenciales para promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, proteger la salud mental de las personas trabajadoras y mejorar la calidad de vida en el entorno laboral.

Por tanto, es importante que, al hablar del derecho a la desconexión digital se haga desde una perspectiva preventiva, ya que precisamente lo que le dota de relevancia, que actúe como derecho que evite riesgos laborales, sobre todo psicosociales por el especial vínculo entre ambos. Según Moreno (2022) la consideración de este derecho como una medida de prevención puede conllevar otra serie de consecuencias. En primer lugar, la necesidad de establecer políticas internas, de conformidad con el art. 33.1.f) LPRL, lo que requerirá la consulta con los representantes de las personas trabajadoras que, aunque es preceptiva, no es vinculante, por lo que las empresas no están obligadas a seguir todas las recomendaciones de los mismos. En segundo lugar, la posibilidad de establecer un ámbito sancionador en caso de que la empresa incumpla de su obligación de garantía de este derecho.

No obstante, se nos plantean ciertas dudas relativas al establecimiento de sanciones en caso de incumplimiento, puesto que si entendemos que se trata de un derecho/deber para las personas trabajadoras y una obligación para las em-

presas, quizás pueda generar desmotivación, frustración o restricciones a la flexibilidad entre las personas trabajadoras por sentir que pueden ser castigadas por este tipo de cuestiones. E incluso, puede llegar a ser una limitación en aquellas profesiones en las que la creatividad y la innovación son aspectos fundamentales, ya que podría inhibir la libertad de los empleados para explorar ideas fuera del horario tradicional de trabajo.

Por ende, es importante hacer una ponderación de los beneficios y desventajas que esto podría suponer, así como de flexibilidad en sectores como la tecnología, las finanzas o la sanidad, que pueden requerir conectividad constante para cumplir con las demandas del mercado, por lo que podría generar desafíos en la adaptación de estas políticas a los que tengan necesidades laborales particulares. La falta de una aplicación clara y equitativa son limitaciones importantes que deben ser abordadas al diseñar e implementar este tipo de políticas en relación con el derecho a la desconexión digital.

5. Reflexiones finales y propuestas para un futuro desarrollo normativo

El derecho a la desconexión digital, que ha cobrado una creciente relevancia en el mundo laboral contemporáneo, sigue siendo insuficientemente regulado tanto en Europa como en España. A pesar de las evidentes implicaciones para la salud y bienestar de las personas trabajadoras, así como para la calidad de vida en general, la falta de un marco jurídico específico ha dejado a éstas y empresas en una gran situación de incertidumbre. En este contexto, es fundamental reflexionar sobre la necesidad de una regulación no solo más amplia, sino también más clara y formular propuestas para su futura implementación.

En la UE, la regulación específica sobre este derecho es limitada. Si bien existen algunos principios generales en la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo y en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que hacen referencia a la necesidad de un entorno de trabajo saludable y al equilibrio entre la vida profesional y personal, no ofrecen una orientación concreta sobre la garantía de la desconexión digital. De hecho, la normativa de los países más cercanos se encuentra bastante desactualizada (2014, 2016, 2017), en una materia que se encuentra en constante cambio y que, como es relativamente «nueva» van surgiendo nuevas complejidades y necesidades de regulación.

Por su parte, en España, la LOPDGDD establece muy brevemente el derecho a la desconexión en su art. 88. Sin embargo, la norma es realmente vaga y carece de un marco jurídico sólido para su implementación efectiva. A pesar de que a raíz de la pandemia de la COVID-19 visto incrementado de manera muy considerable el uso de la modalidad del teletrabajo y, por lo tanto, se ha am-

pliado la regulación normativa del derecho de la desconexión digital (a través de la LOPDGDD y con ciertas referencias en la Ley 10/2021), es innegable que aún se hace visible una falta de regulación más homogénea de este derecho para una garantía efectiva.

Para abordar esta cuestión tan controvertida de manera efectiva, es fundamental que en Europa y España se desarrollen normativas específicas que aborden las complejidades de este derecho tan latente en un mundo interconectado. Por ello, se detallan algunas propuestas para el posible desarrollo normativo del derecho a la desconexión digital:

I

Una definición clara del derecho a la desconexión digital es esencial para evitar que quepa su interpretación y dé lugar a ambigüedades que ayude a establecer expectativas realistas y adecuadas para las personas trabajadoras y empresas, evitando que se generen conflictos entre ambas. Sin ella, es posible una interpretación laxa de este derecho, lo que llevaría a una aplicación deficiente y a la falta de protección de las personas trabajadoras.

A partir de su definición, podrán establecerse límites y parámetros que ayuden a ambas partes a comprender cuándo y cómo debe aplicarse el derecho a la desconexión. Por ejemplo, se han aplicado medidas recientes como el registro de la jornada de trabajo obligatorio para las empresas, aunque en el teletrabajo es más complejo. Es importante que las personas trabajadoras sepan cuándo tienen derecho de desconectar, y las empresas puedan identificar sus responsabilidades y obligaciones en relación con este derecho.

II

Limitar las comunicaciones fuera del horario laboral es esencial para salvaguardar el tiempo de descanso y mitigar los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad al trabajo. A medida que avanzamos en la comprensión del derecho, surgen enfoques más matizados que buscan el equilibrio entre la desconexión y la disponibilidad ocasional.

Una de las tendencias más novedosas en la regulación de la desconexión digital es la promoción de un «derecho a la interrupción», esto es, si bien es esencial limitar las comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo regular, también lo es establecer mecanismos para situaciones excepcionales en las que la disponibilidad es necesaria. En lugar de una desconexión total, permite una interrupción controlada y con límites claros. Esta flexibilidad brinda a las personas empleadas cierto control sobre su disponibilidad, lo que puede reducir el estrés asociado con la constante conectividad, a la misma vez que garantiza que las necesidades comerciales críticas puedan ser atendidas, en su caso.

III

Garantizar el derecho a la desconexión durante los períodos de descanso diario y semanal es crucial en la protección del bienestar de las personas trabajadoras y en la promoción de una vida equilibrada entre el trabajo y la vida personal. Sin embargo, su implementación plantea desafíos que deberían ser abordados cuidadosamente, sobre todo en industrias que operan en un entorno de una alta demanda durante todo el año.

La desconexión se ve afectada por las diferencias entre sectores económicos y tipos de empleo. Por ejemplo, en la industria de la salud, la seguridad pública o el transporte, donde la continuidad operativa es crítica, la desconexión total puede no ser factible. Para ello, los «turnos de desconexión» o «reemplazos digitales» durante las vacaciones permite que algunas personas trabajadoras disfruten de un descanso sin interrupciones mientras otras cubren sus responsabilidades laborales. Es importante una planificación cuidadosa y la rotación de personal, de manera que se garantice la continuidad operativa sin tener que sobrecargar constantemente a una única persona trabajadora.

IV

La implementación de sanciones efectivas para las empresas que no cumplan con las disposiciones sobre la desconexión digital se ha convertido en una prioridad. Estas sanciones pueden variar desde multas económicas hasta restricciones en la participación en licitaciones gubernamentales o la suspensión temporal de privilegios comerciales o bonificaciones. No obstante, es crucial que estas sanciones se apliquen de manera justa y proporcionada, tarea que no resulta nada sencilla. De hecho, nos cuestionamos si sería justo que solamente existieran para empresas y no para las personas trabajadoras, por ser entendido como derecho/deber. Es cierto que en la gran mayoría de casos no desconectar no viene por parte de estas, pero resultaría importante tener una regulación completa que dé cabida a todas estas cuestiones.

Por ello, la adaptación de las sanciones a las circunstancias específicas de cada caso es esencial. Las autoridades deben considerar factores como la gravedad de la infracción, la intención de la empresa, su historial de cumplimiento y su tamaño. Las más pequeñas, merecen una atención especial en este contexto, puesto que la imposición de sanciones excesivas podría poner en riesgo su viabilidad económica y, en última instancia, afectar a la creación de empleo y al tejido empresarial local.

Por lo tanto, además de establecer sanciones efectivas, es fundamental promover la educación y concienciación sobre las políticas de desconexión digital entre las empresas, proporcionando recursos y orientación para que puedan cumplir con estas regulaciones a fin de que contribuyan a la reducción del in-

cumplimiento de manera proactiva. El objetivo debe ser encontrar el equilibrio entre garantizar el derecho a la desconexión digital cuando sea necesario y no castigar injustamente a empresas que intentan cumplir con la normativa en un entorno digital que se encuentra en constante cambio.

V

Promover una cultura de desconexión digital entendida como medida preventiva, se ha convertido en una necesidad ineludible en el mundo laboral, donde la conectividad constante puede generar agotamiento y afectar negativamente la salud de las personas trabajadoras. Sin embargo, debe llevarse a cabo con una genuina sensibilidad hacia las necesidades y las preocupaciones de las mismas.

La formación y la concienciación son pilares fundamentales en este proceso. Las empresas pueden ofrecer talleres y programas de capacitación que ayuden a las personas trabajadoras a comprender la relevancia de desconectar de forma regular para su bienestar y productividad. Además, es esencial fomentar un ambiente en el que se sientan cómodos expresando sus inquietudes y necesidades relacionadas con la desconexión digital.

La clave para una exitosa promoción de esta cultura radica en la colaboración activa entre empresas y personas trabajadoras. Los líderes empresariales deben involucrar a sus equipos en la definición de políticas y normas de desconexión digital, teniendo en cuenta las diversas realidades laborales y personales. De tal forma, establecer límites flexibles y personalizables, en lugar de reglas rígidas, puede ayudar a que estas se encuentren más motivadas para cumplir con estas prácticas de desconexión.

Además, las empresas pueden adoptar tecnologías y herramientas que faciliten la desconexión, como hemos expuesto con anterioridad. Es decir, utilizar la digitalización como medida beneficiadora en el ámbito laboral y evitar que produzca efectos negativos en la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

En definitiva, la ampliación e implementación de estas propuestas normativas son fundamentales para poder abordar los riesgos psicosociales asociados a la no desconexión digital. Para ello, es esencial abordar estas cuestiones de forma equilibrada, considerando las necesidades de todas las partes implicadas (entre otras, las personas trabajadoras y las empresas), así como las particularidades de diferentes industrias y situaciones laborales. Por lo tanto, la regulación efectiva debe controlar un punto medio que se preocupe de proteger y garantizar los derechos de las personas trabajadoras, sobre todo mediante un adecuado plan de prevención de riesgos laborales, sin obstaculizar innecesariamente la operación de las empresas y su productividad.

Referencias bibliográficas

- ALEGRE NUENO, Manuel (2018), «La prevención de los nuevos riesgos psicosociales y el derecho a la “desconexión digital”». Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, núm. 155.
- ALEMÁN PÁEZ, FRANCISCO (2017), «El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail n.º 2016-1088”». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 30.
- ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía (2017), «El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés». *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. II, núm. 2.
- ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía (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», en Miranda Boto, José María (dir.). *El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*. Estudios Laborales, Cinca, núm. 26.
- ARRIETA IDIAKEZ, FRANCISCO JAVIER (2019), «La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia». *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 42 (en el ejemplar dedicado a: Digitalización, conciliación y trabajo como mercancía).
- AYERRA DUESCA, Nuria J. (2022), «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales». *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 47 (en el ejemplar dedicado a: Aprendizajes de la pandemia), disponible en: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/23520/20967
- DÍAZ BRETONES, FRANCISCO JOSÉ, GONZÁLEZ-GONZÁLEZ, JOSÉ MARÍA, FRANCÉS-GÓMEZ, Pedro y GONZÁLEZ-MARTÍNEZ, ROCÍO (2017), «El impacto de las tecnologías como nuevo riesgo psicosocial en el trabajo», en Palma Conceição, Cristina y González García, Marta (Eds.). *El riesgo tecnológico: impactos sociales*, El riesgo tecnológico II, Impactos Sociales, Madrid: Catarata.
- DOSI, Giovanni y VIRGILLITO, Maria Enrica (2019), «¿Hacia dónde evoluciona el tejido social contemporáneo? Nuevas tecnologías y viejas tendencias socioeconómicas». *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 138, núm. 4.
- ELIZABETH LUQUE, Leticia (2006), «Tecnofobia: estudio sobre la ansiedad ante y la aversión hacia las herramientas de tecnología digital, en sujetos adultos argentinos». *Interpsiquis*.
- GIL-MONTE, Pedro (2003), «Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesiones de enfermería». *Revista Electrónica Interação Psy*, núm. 1.
- GINÈS I FABRELLAS, Anna y PEÑA MONCHO, Juan (2023), «Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología». *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. 1, disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7642/5995>.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2021), «Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva». *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 3, disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/16195/15564>
- LIM, Vivien y TEO, Thompson (2009), «Mind your E-manners: Impact of cyber incivility on employees' work attitude and behavior». *Journal Organizational Behavior*, núm. 14.

- MARTÍNEZ MOYA, Juan (2021), «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 on line». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1.
- MEGINO FERNÁNDEZ, Diego y LANZADERA ARENCIBIA, Eugenio (2020), «El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública». *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 18.
- MILOTAY, Nora (2021), «El derecho a la desconexión», en Pleno del Parlamento Europeo de enero de 2021 (PE 659.443), Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, disponible en: [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)
- MIÑARRO YANINI, Margarita (2020), «El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital», en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital* (1.ª ed.). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi-Thomson Reuters.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2017), «Jornada laboral y tecnologías de la Info-comunicación: «desconexión digital», garantía del derecho al descanso». *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138 (Ejemplar dedicado a: Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las Relaciones Laborales).
- MORENO JIMÉNEZ, Bernardo (2011), «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales». *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, vol. 51, 1.
- MORENO SOLANA, Amanda (2022), «La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales». *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, vol. 8, disponible en: <https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v8-moreno/109-pdf-es>
- NARANJO COLORADO, Luz Dary (2017), «Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral». *Saber, Ciencia y Libertad*, vol. 12, núm. 2.
- PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel (2021), «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 1.
- PRIVITERA, Carmel y CAMPBELL, Marilyn Anne (2009), «Cyberbullying: The new face of workplace bullying?» *CyberPsychology & Behavior*, núm. 12.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz y PÉREZ DEL PRADO, David (2017), «Economía Digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica». *Informe realizado a instancias de la Fundación para el Diálogo Social*, disponible en: http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf
- TÁLENS VISCONTI, Eduardo Enrique (2019), «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral». *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 17.
- TORRES GARCÍA, Bárbara (2020), «Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica». *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1.

- TRUJILLO PONS, Francisco (2021), «La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo». *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 45.
- VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa (2017), «El derecho a la desconexión: ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 408.
- WEATHERBEE, Terrance G. y KELLOWAY, Kevin (2006), «A Case of Cyberdeviancy: CyberAggression in the Workplace», en Kelloway, Kevin; Barling, Julian y Hurrell, Joseph: «Handbook of Workplace Violence». *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*.