

GRADO: Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho

Curso 2023/2024

El Derecho a la Desconexión Digital y el Trabajo a Distancia: Análisis de la Regulación y su Aplicación en el Ámbito Laboral

Autora: Irati Olo Junquera

Directora: Eider Larrazabal Astigarraga

Bilbao, a 14 de febrero de 2024



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	3
2.1. Primeras aproximaciones.....	3
a. Francia.....	3
a. Italia.....	5
2.2. Contenido del derecho: introducción al ordenamiento jurídico español.....	5
3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN ESPAÑA.....	9
4. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA.....	13
5. VINCULACIÓN E IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA.....	18
5.1. Punto de encuentro.....	18
5.2. La desconexión digital en el trabajo a distancia como medida de prevención de los riesgos psicosociales.....	20
6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	24
7. LA POLÍTICA INTERNA: UNA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL.....	31
8. JURISPRUDENCIA.....	34
9. CONCLUSIONES.....	42
10. REFERENCIAS.....	46
9.1. Bibliografía.....	46
9.2. Legislación.....	48
9.3. Convenios colectivos.....	49
9.4. Jurisprudencia.....	51
9.5. Otras fuentes.....	51

1. INTRODUCCIÓN

El derecho a la desconexión digital y el trabajo a distancia son dos conceptos esenciales en el ámbito laboral actual, marcados por avances tecnológicos que han transformado completamente la organización empresarial y la forma en la que interactúan en ella las personas. La conexión permanente a través de dispositivos y herramientas digitales ha difuminado los límites existentes entre la vida personal y laboral. Esto ha generado un gran debate en torno a las limitaciones necesarias para regular la comunicación entre las personas trabajadoras y empleadoras - o las personas verticalmente superiores en rango - fuera del horario de trabajo, con el objetivo de proteger el bienestar de los trabajadores y promover un equilibrio entre la vida personal y la profesional.

En este contexto, el derecho a desconectarse digitalmente surge como un principio fundamental que busca garantizar que las personas empleadas tengan la posibilidad de desconectar de sus respectivas responsabilidades laborales fuera de su jornada de trabajo. Esto resulta particularmente relevante en los supuestos de trabajo a distancia, pues el hecho de que la frontera entre el tiempo de descanso y de trabajo se difumine, acarrea un aumento de los riesgos psicosociales que se derivan de ello.

Así mismo, la flexibilidad, la eficiencia y la adaptación a las nuevas realidades del entorno laboral han impulsado un crecimiento del trabajo a distancia, tal como lo evidenció el incremento del trabajo remoto durante la pandemia mundial de la Covid-19. Sin embargo, la modalidad de trabajo a distancia plantea desafíos en términos de regulación, cumplimiento de derechos laborales, supervisión y protección de las personas trabajadoras, por lo que surge la necesidad de asegurar unas condiciones laborales justas y que respeten su derecho a la desconexión digital.

Como se verá más adelante, la negociación colectiva ha adquirido un papel fundamental para garantizar el ejercicio de este derecho, reconociendo, de esta manera, la importancia de establecer acuerdos que promuevan un verdadero y efectivo equilibrio entre la disponibilidad laboral y el respeto al tiempo de descanso de los empleados. Asimismo, los pronunciamientos judiciales han sido esenciales a la hora de definir los límites de este derecho, proporcionando orientación sobre su aplicación en diferente casuística y su relación con otros aspectos del marco jurídico laboral.

Con el objetivo de desarrollar este trabajo, y gracias a la lectura de variada bibliografía, en el presente trabajo se realiza una aproximación al contenido de este derecho específico de descanso en un contexto digital. Se analizará la regulación del derecho a la desconexión digital y el trabajo a distancia, con el objetivo de observar si efectivamente se reconoce y garantiza el disfrute del mencionado derecho. A este respecto, será importante señalar las implicaciones legales, sociales y psicológicas de ambos conceptos en el entorno laboral actual. Después de hacer referencia a la legislación española, se procederá a realizar un análisis de diversos convenios colectivos actuales y se hará una breve mención a la única obligación empresarial existente, el desarrollo de las políticas internas. Por último, se observará jurisprudencia pertinente y se finalizará el trabajo extrayendo ciertas conclusiones.

2. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

2.1. Primeras aproximaciones

a. Francia

La inclusión del derecho a la desconexión digital en Francia fue impulsada por el diputado socialista Benoit Hamon, que expresaba lo siguiente: *“los empleados salen físicamente de la oficina, pero no dejan de trabajar. Quedan amarrados por una especie de correa electrónica, como si fueran perros. Los mensajes de texto, los emails y demás invaden la vida de los trabajadores”*¹.

El derecho a la desconexión digital es una denominación que se recoge como tal, por primera vez en la normativa laboral europea, a través de la publicación de la Ley nº 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de formación laboral². Dicha ley entró en vigor el 1 de enero de 2017 y su artículo 55 modificó el Código de Trabajo Francés, añadiendo, dentro de la sección relativa a la *“igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y calidad de vida en*

¹En Francia entra en vigor el derecho a la «desconexión digital» del trabajador con la empresa. Noticias Jurídicas.

<https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-derecho-a-la-039;desconexion-digital039;-del-trabajador-con-la-empresa/>

²Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (JORF, de 8 de agosto de 2016). Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000033000929>

el trabajo”³, un nuevo apartado 7 en el artículo L2242-8. De manera que se recoge el “derecho a la desconexión digital del trabajador con su empresa una vez finalizada la jornada laboral”. Se establece que la negociación colectiva debe incluir:

“7.º Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador 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 del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección”⁴.

Se destacan los siguientes extremos: 1) en primer lugar, la empresa debe poner en marcha dispositivos que regulen la utilización de los instrumentos digitales del trabajo; y, 2) en segundo lugar, se establece que, a falta de acuerdo, y a través de representación laboral, la empresa debe elaborar una política interna de actuación que defina las modalidades del ejercicio de este derecho. La finalidad debe ser asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, como derecho laboral ya asentado, así como de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras - esto es, la conciliación.

Como se observa, la reforma francesa, si bien incluyó este derecho en la normativa laboral, ni lo definió ni concretó sus sanciones, sino que delegó esa facultad en la negociación colectiva. Por esta razón, parte de la doctrina ha criticado el mencionado artículo, pues es obvio que puede resultar insuficiente⁵.

Además, cabe mencionar que el ámbito de aplicación de la reforma realizada en Francia tenía sus limitaciones y no se aplicaba a toda clase y número de empresas, sino

³Code du travail. (JORF, de 3 de enero de 1973). Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000031086595/2017-01-01>

⁴En Francia entra en vigor el derecho a la «desconexión digital» del trabajador con la empresa. Noticias Jurídicas. <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-derecho-a-la-039;desconexion-digital039;-del-trabajador-con-la-empresa/>

⁵Taléns Visconti, E. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, (17), 150-161. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvvp.17.2019.08>

que se limitaba a las empresas que tuvieran más de 50 trabajadores, lo que a su vez ha sido duramente criticado, por no llegar a proteger a todas las personas trabajadoras⁶.

a. Italia

También fue criticada por su insuficiencia la inclusión de este derecho en el ordenamiento jurídico italiano. Ese mismo año 2017, en Italia, la llamada “*Legge 22 maggio 2017, n.º 81*” regulaba en los artículos 18 a 24 el “trabajo ágil”, “*que viene a constituir una forma de desempeño de la actividad flexible donde se alterna la presencia física en la empresa con el trabajo a distancia*”. Así, se recogía la flexibilidad laboral, de modo que cabía la posibilidad de trabajar a distancia, pero, para ello, también se establecían ciertas cautelas para su desarrollo. Específicamente, se incluían notas relativas a la prevención de riesgos laborales. El artículo 19 de la mencionada ley italiana “*reconoce el derecho que tienen estos trabajadores al respeto a su tiempo de descanso y se ordena acordar la desconexión del empleado de los instrumentos tecnológicos de trabajo que son parte fundamental de esta modalidad de «trabajo ágil»*”⁷.

Como se observa, al igual que en Francia, en la normativa italiana también se deja en manos de la negociación colectiva el alcance de dicho derecho, en tanto en cuanto “*se ordena acordar la desconexión del empleado*”⁸.

Así, aunque la reforma pudiera suscitar críticas por parte de la doctrina, la configuración del derecho a la desconexión digital de los trabajadores parecía necesaria y ello resultaba así no solo por razones jurídicas, sino también por razones psicosociales y como medida de prevención de riesgos para la salud.

2.2. Contenido del derecho: introducción al ordenamiento jurídico español

A día de hoy, el uso de herramientas y dispositivos electrónicos y digitales es indispensable en la prestación de servicios. Su uso generalizado en el ámbito laboral ha suscitado un debate interno en cuanto a las restricciones necesarias para regular la

⁶Ray, J. (2016). Grande accélération et droit à la déconnexion. *Droit social*, (11), 912-920. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5730994>

⁷Taléns Visconti, E. E. (2019). Op cit.

⁸Taléns Visconti, E. E. (2019). Op cit.

interacción en las relaciones verticales en el trabajo - , esto es, entre empleadores y empleados - fuera del horario laboral⁹.

Asimismo, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante, TIC) han traído consigo la llamada “hiperconectividad” o “conectividad constante”, semilla de este derecho, ya que estas han transformado nuestro día a día, la forma en la que pensamos y en la que nos relacionamos, pasando a formar parte de nuestros hábitos diarios¹⁰. De hecho, la doctrina señala que se ha extendido la conciencia de que el empleado más valioso es el que se encuentra más disponible - conectado -, sin cuestionar o analizar su impacto en el derecho al descanso y en la productividad¹¹.

Todo ello ha generado modificaciones en el desarrollo de la prestación laboral, en la organización del trabajo y tiene, a su vez, un impacto significativo en las “*condiciones esenciales de la relación laboral como lo es la jornada de trabajo*”¹².

En relación a la jornada de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) lo regula en la sección 5ª, en su artículo 34. Resulta importante en el tema que nos atañe, pues es clave la diferencia - y el límite a imponer - entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. La razón estriba en que la protección de los derechos laborales básicos es una prioridad en el ámbito del derecho laboral, por lo que es necesario analizar el concepto de “*derecho a la desconexión digital del trabajador*”, como un principio esencial. Especialmente en el contexto del trabajo a distancia, ya que al permitir que los empleados trabajen en cualquier lugar y momento, se borra la frontera entre las horas de trabajo y la vida personal¹³.

De esta manera, el mencionado artículo establece que la duración de la jornada de trabajo debe ser la pactada en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo, pero imponiendo un límite máximo a la jornada ordinaria de trabajo de “*cuarenta horas*”

⁹Trujillo Pons, F. (2021). La «desconexión digital» en el ámbito laboral. (2ª ed.) Tirant lo Blanch.

¹⁰Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (52), 101-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>

¹¹Pérez Campos, A. I. (2019). Op. cit.

¹²Ferreira C. y Vera Ocampo, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral*, (2), 131-144. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)

¹³Pérez Campos, A. I. (2019). Op. cit.

semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual”¹⁴, lo que vendría a ser, aproximadamente, 1820 horas anuales de trabajo efectivo.

Igualmente, es posible la distribución irregular de la jornada que, a falta de convenio colectivo o, en su defecto, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, puede ser distribuido unilateralmente por la persona empleadora, aunque de esta manera solo se podrá realizar la distribución irregular a lo largo de un año de un 10% de la jornada. Cabe destacar que se deben respetar, en todo caso, “*los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley*” y, además, el periodo de descanso que debe haber entre jornadas debe ser, como mínimo, de doce horas¹⁵.

Por lo tanto, se puede observar la importancia que el legislador otorga al descanso de la persona trabajadora, no solo a los periodos mínimos de descanso durante el tiempo de trabajo efectivo, sino que también al descanso entre el final de una jornada y el comienzo de otra y los periodos de vacaciones. Es por ello que resulta necesario regular las injerencias profesionales que haya fuera de dicha jornada de trabajo, en cumplimiento del derecho al descanso.

El derecho a la desconexión digital se refiere a una designación específica que busca garantizar el descanso de los trabajadores, el cual es intrínseco al trabajo y debe ser respetado. Hablar de desconexión digital es equivalente a afirmar que las personas trabajadoras tienen el derecho a una jornada laboral limitada que respete sus horarios y periodos de descanso. De esta manera, “*desde el punto de vista normativo puede determinarse que el derecho a desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, limitación de la jornada, el tiempo de descanso intermedio, inter-jornadas, semanal, licencia reglamentaria y licencias especiales, la salud y seguridad laboral, riesgos laborales psicosociales, estrés, así como la conciliación entre la vida privada o personal y trabajo*”¹⁶.

La necesidad de establecer una distinción entre las horas de trabajo y los periodos de descanso persigue una doble finalidad. Por un lado, cumple la función de

¹⁴Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm 255, de 24 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

¹⁵Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm 255, de 24 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

¹⁶Ferreya C. y Vera Ocampo, C. (2020). Op. cit.

salvaguardar la integridad y el bienestar de los empleados, pero no solo eso, sino que, por otro lado, fomenta el interés productivo de la empresa. La explicación reside en que la fatiga del trabajador resulta en una disminución de su motivación, que trae, paralelamente, un aumento de errores y, todo ello, en última instancia, menoscaba la productividad¹⁷. En este sentido, se puede afirmar que a los empleadores les interesa salvaguardar este derecho, tanto por el bienestar personal de las personas trabajadoras como por el satisfactorio futuro del negocio.

El derecho a la desconexión digital de los trabajadores se ha definido de muchas y diversas maneras por la doctrina - aunque su definición no se encuentra legalmente configurada -, pero, en definitiva, se puede decir que se trata del *“derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho”*¹⁸. En otras palabras, y tal como señala el Parlamento Europeo, se define como *“el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo”*¹⁹

Aún así, cabe señalar que la doctrina no considera que se trate de un derecho de nuevo surgimiento, sino que se considera una condición necesaria para que las personas trabajadoras, que son dependientes de sus empleadores, puedan disfrutar de manera efectiva del derecho al descanso recogido en normativa laboral y de su tiempo libre, como un derecho a salvaguardar su bienestar e intimidad personal²⁰.

De igual manera, es importante destacar una vez más que la mencionada definición no se encuentra en la normativa laboral española, ya que no se recoge específicamente ni la definición legal ni el contenido del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento interno español.

¹⁷Pérez Campos, A. I. (2019). Op. cit.

¹⁸Ferreya C. y Vera Ocampo, C. (2020). Op. cit.

¹⁹Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)). (DO L, núm 456, 10 de noviembre de 2021, pp. 161 - 176). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021IP0021>

²⁰Ferreya C. y Vera Ocampo, C. (2020). Op. cit.

3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN ESPAÑA

La necesidad de regular legalmente el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral se materializa, finalmente, en 2018.

“Desde una perspectiva general, la regulación del derecho a la desconexión digital en el entorno laboral interesaría desde un triple punto de vista; social, por cuanto protege la tutela física y moral del trabajador; jurídico, al imponer límites a la duración del trabajo, y; económico, en cuanto la duración del trabajo excesivo puede repercutir sobre los costos de producción y beneficios de la empresa”²¹.

Así, cabe señalar que la configuración legal de este derecho no se hace en el ET, ni en una norma específica para ello - lo cual ha sido desde entonces una decisión sumamente criticada por parte de la doctrina -, sino que se establece en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD). Una norma que, además, busca ajustar en la legislación nacional las disposiciones del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, en referencia a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y su libre circulación²².

Concretamente, este derecho se observa en el artículo 88 de la LOPDGDD, sobre el *“derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”*, y dice así:

“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación

²¹Pérez Campos, A. I. (2019). Op. cit.

²²Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). (DO L, núm 119, 4 de mayo de 2016, pp. 1-88). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”²³.

No obstante, aunque la regulación del derecho se materialice por el legislador en la LOPDGDD, se modifica el artículo 20 del ET para incluir el derecho a la desconexión digital. Se trata de un artículo que reconoce específicamente los “derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión” y, establece que “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”²⁴. Es decir, reconoce el derecho y realiza una remisión general a la LOPDGDD.

En la configuración legal del derecho se puede observar, por un lado, una clara relación entre el derecho a la desconexión digital con otros derechos fundamentales, especialmente el derecho a la intimidad. De hecho, “podría afirmarse que el derecho a la desconexión digital es realmente una expresión singular del derecho a la intimidad en una dimensión específica caracterizada por la tecnología”²⁵. Aunque está relacionado con la intimidad personal y laboral, su redacción parece cuestionar su estatus “fundamental”, ya que, en el caso del ET, se refiere al derecho a la intimidad

²³Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (BOE núm 294, de 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

²⁴Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm 255, de 24 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

²⁵Montes, Ó. R. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex social, Revista De Derechos Sociales*, 10 (2), 541-560. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7494185>

“solo” en relación con el entorno digital. En su lugar, se argumenta que el derecho a la desconexión digital es una expresión particular del derecho al descanso, que se respalda por varios otros derechos fundamentales, entre los que se encuentran el derecho a la conciliación familiar y laboral, cuando se refiere a la “intimidad personal y familiar”; el derecho a la dignidad; y el derecho a la salud, pues se conjuga la prevención de riesgos laborales en tanto se señala la necesidad de evitar la “fatiga informática” como resultado del uso indebido o abuso de las herramientas digitales en el ámbito laboral²⁶.

De conformidad con lo dispuesto, se busca promover la conciliación mediante el uso adecuado de dispositivos, que permitiría y facilitaría el equilibrio entre la vida laboral y familiar, permitiendo a los trabajadores distribuir el tiempo de trabajo efectivo solamente dentro de la jornada ordinaria y sin tener injerencias profesionales fuera de esta - en virtud de su salud física y mental²⁷.

Por otro lado, el ámbito de aplicación subjetivo del precepto incluye a los trabajadores y a los empleadores públicos, sin especificar el régimen de su prestación, debiéndose entender, por lo tanto, de manera amplia²⁸.

Además, y siguiendo la línea de su país colindante, se le otorga una importancia significativa a la negociación colectiva, pues a través de ella se establecen las modalidades de ejercicio del derecho.

“Se efectúa especial hincapié en los tele-trabajadores y en el personal directivo, que si bien, por su condición, están sujetos a mayor disponibilidad, esta circunstancia no puede llevarles a su subordinación total a la empresa. El ejercicio de este derecho a la desconexión digital deberá atender a «la naturaleza y objeto concreto de la relación laboral», en aras a potenciar «el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar». Establecidos los fines, las vías de ejecución serán la «negociación colectiva o el acuerdo entre la empresa y los representantes»”²⁹.

En cualquier caso, independientemente de si existe o no autorregulación colectiva, ya sea de naturaleza estatutaria o no, el empleador, tras consultar a los

²⁶Torres García, B. (2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8 (1), 240-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306921>

²⁷Torres García, B. (2020). Op. cit.

²⁸Montes, Ó. R. (2020). Op. cit.

²⁹Torres García, B. (2020). Op. cit.

representantes de los trabajadores, si los hubiere - aunque, a día de hoy, en la mayoría de las empresas españolas no los hay³⁰ -, deberá elaborar una política interna empresarial. Se puede afirmar que es la única obligación que el legislador recoge para los empleadores. Así, estas políticas deben especificar *“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”*³¹. Por lo tanto, claro está que, a falta de negociación colectiva sobre el tema, el desarrollo y la aplicación de políticas internas en la empresa queda en manos del empleador, no pudiendo afirmarse la efectividad de este derecho en vista de su configuración legal.

La regulación colectiva - el cual no incluye en su contenido mínimo obligatorio acordar los parámetros de este derecho (artículo 85 del ET) - posibilita la adaptación de las *“condiciones y circunstancias particulares de cada sector y empresa”*, aunque se considera que lo más adecuado sería el establecimiento de un contenido y garantías mínimas, respecto de las que no hubiese debate posible.

De hecho, es esto lo que resulta más criticable de la regulación legal del derecho: su eficacia jurídica. No solo debido a la falta de una definición mínima del concepto del derecho en sí mismo, como anteriormente se ha señalado, sino también porque no se han respetado las garantías legales que permitirían presumir un cambio del comportamiento de los actores sociales y las partes individuales involucradas en la relación laboral³².

En definitiva, tal como se encuentra actualmente configurado este derecho, se delega en el empleado la gestión del mismo, *“con el riesgo de ineficaz protección que ello supone. Frente a las posiciones dominantes, que centran el enfoque de la desconexión digital como un derecho del trabajador a no atender las obligaciones derivadas de su trabajo a través de cualquier dispositivo electrónico, se entiende que sería preferible plantearlo a la inversa, como el deber de todo empresario a no enviar notificaciones o mensajes fuera de la jornada laboral”*³³. Es decir, el legislador a la hora de plantear este derecho lo ha hecho optando por configurarlo en clave de derecho

³⁰Montes, Ó. R. (2020). Op. cit.

³¹Torres García, B. (2020). Op. cit.

³²Montes, Ó. R. (2020). Op. cit.

³³Torres García, B. (2020). Op. cit.

y no como un deber propio del empleador o empresa. Es cierto que, según la norma general, cada derecho implica la correspondiente obligación de la otra parte, siendo en este caso particular, el empresario el sujeto responsable. No obstante, la ausencia de una explícita regulación de dicho deber por parte del empresario debe ser interpretada como una falta de previsión de sanciones, bien administrativas o bien en materia de Prevención de Riesgos Laborales³⁴.

En último término, se debe destacar que la LOPDGDD también ha servido de inspiración para modificar, además del artículo 20 del ET ya mencionado, el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público³⁵ (en adelante, EBEP). A tenor de la Disposición final decimocuarta se añade a dicho artículo el apartado j) bis, y se establece que *“los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: [...] j) bis A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales [...]”*. Así, este precepto del EBEP, al igual que los anteriores preceptos observados en este apartado, no regula en profundidad la cuestión, *“sino que simplemente redirecciona a la legislación”*³⁶.

4. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA

El régimen jurídico del trabajo a distancia en España viene establecido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia³⁷ (en adelante, LTD) - el artículo 13 del ET remite a esta ley. Dicha normativa estableció un marco legal específico para el trabajo a distancia, una modalidad de trabajo que, en los últimos años y, sobre todo,

³⁴Taléns Visconti, E. E. (2019). Op cit.

³⁵Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE núm 261, de 31 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

³⁶Taléns Visconti, E. E. (2019). Op cit.

³⁷Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (BOE núm 164, de 10 de julio de 2021, pp. 82540-82583). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

durante y tras la pandemia mundial de la Covid-19, ha incrementado exponencialmente, haciendo necesaria su concreta regulación³⁸.

Ahora bien, a nivel internacional ya se habían dado los primeros pasos varias décadas atrás, ya que en la LTD están incluidas las disposiciones del Convenio nº 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³⁹.

Dicha ley es de aplicación en las relaciones laborales en las que concurren las condiciones que se expresan en el primer artículo del ET -“*trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”⁴⁰ -, que se lleven a cabo a distancia con carácter regular. Que sea regular, en el caso que nos atañe, significa que se debe cumplir con la condición de que, al menos, el 30% del tiempo de trabajo se realice de forma remota durante un periodo de tiempo de tres meses, o el porcentaje equivalente si el contrato de trabajo tiene una duración diferente (artículo 1 de la LTD).

En la ley se recogen las definiciones propias de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial para una mejor comprensión y más fácil diferenciación de dichos conceptos (artículo 2 de la LTD). En este sentido, en primer lugar, el trabajo a distancia se define como “*forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular*”; en segundo lugar, el teletrabajo tiene una característica y es que se trata de “*aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*”; y, por último, en tercer lugar, el trabajo presencial es “*aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa*”. Por lo tanto, la diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo es clara: el teletrabajo parte del trabajo a distancia, pero va un

³⁸Pérez Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9 (1), 499-528. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7837244>

³⁹España ratifica el Convenio sobre el trabajo a domicilio y el Convenio sobre la Violencia y el Acoso. (2022, 8 junio). https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_847845/lang--es/index.htm

⁴⁰Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm 255, de 24 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

paso más allá, pues se centra en la utilización de las herramientas digitales en el trabajo a distancia.

En el artículo 4 de la LTD se hace especial mención a la equiparación entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia en cuanto al trato y las oportunidades, ya que estas deben partir de la igualdad y la no discriminación. De hecho, se establece que *“las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional”*.

Además, y dada la importancia que tiene la vinculación del trabajo a distancia con la conciliación, en el apartado quinto del mismo artículo se recoge que *“las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar”*. Así, no cabe duda de que una de las finalidades más importantes del trabajo a distancia es la posibilidad de conciliar la jornada laboral con la vida personal y familiar de la persona trabajadora.

Una de las notas características del trabajo a distancia es la voluntariedad (artículo 5 de la LTD). Esta debe ser voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la empleadora y se llevará a cabo mediante firma del acuerdo de trabajo a distancia según las formalidades exigidas en la ley. Dichos requisitos formales se observan en el artículo 6 de la LTD, en el que se establece que el acuerdo debe ser por escrito y cabe la posibilidad de incorporarlo al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior. Ahora bien, independientemente del momento en el que se lleve a cabo, debe formalizarse antes de dar inicio a esta modalidad de trabajo. Además, la empresa debe entregar, en un plazo no superior de 10 días, copia de dicho acuerdo a la representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere, y estos deben firmarlo para acreditar su entrega. La copia firmada se envía a la oficina de empleo. En cambio, si no los hubiere, se debe remitir copia básica, directamente, a la oficina de empleo.

En cualquier caso, tanto si el trabajo a distancia se dispone al principio de la relación laboral como posterior a su inicio, debe respetarse el artículo 41 de la ET y, por lo tanto, el cambio de trabajo presencial a trabajo a distancia no puede suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 5 de la LTD).

De igual manera, el hecho de que sea voluntario conlleva también la posibilidad de negarse a dicha modalidad de trabajo. Ello no puede ser considerado causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Así, cabe la reversión de una modalidad a otra, por parte de cualquiera de las partes de la relación laboral y en los términos establecidos en la negociación colectiva o, a falta de ello, en los del acuerdo de trabajo a distancia.

Entre el contenido mínimo obligatorio del acuerdo se encuentra el horario de trabajo y las reglas de disponibilidad (artículo 7. c) de la LTD). Ambos aspectos cobran una importancia máxima en aras del teletrabajo, pues el hecho de trabajar a través de dispositivos electrónicos y digitales no puede suponer una disponibilidad o conectividad constante a los quehaceres del trabajo. Por ello, resulta de obligado cumplimiento establecer el horario en el que la persona trabajadora debe prestar sus servicios y debe estar disponible.

Asimismo, la LTD recoge en su sección tercera *“derechos con repercusión en el tiempo de trabajo”*, haciendo alusión al derecho al horario flexible en los términos del acuerdo de trabajo a distancia (artículo 13 de la LTD) y el derecho al registro horario adecuado (artículo 14 de la LTD). El derecho a la prevención de riesgos laborales de la sección cuarta de la ley está también relacionado con el tiempo de trabajo, pues el artículo 16 establece que *“la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”*. Se puede observar que el legislador, aparte de volver a subrayar la importancia de la distribución de la jornada y el tiempo de disponibilidad, hace referencia, por primera vez, a la desconexión de la persona trabajadora durante la jornada de trabajo, estableciendo la necesidad de respetar dicho derecho.

La sección quinta recoge los “*derechos relacionados con el uso de medios digitales*”, los cuales son especialmente importantes en el tema que nos atañe.

El artículo 17 de la LTD dispone el derecho a la intimidad y a la protección de datos de las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo a distancia y se establece que la utilización de medios telemáticos y dispositivos automáticos para el control laboral debe ser coherente con la LOPDGDD y debe respetar el derecho a la intimidad y a la protección de datos de los trabajadores, asegurando que se utilicen de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Así mismo, se hace alusión a la obligación de las empresas de establecer criterios para el uso de dispositivos digitales en el entorno laboral, y esta regulación debe respetar la privacidad de los trabajadores de acuerdo con los estándares mínimos establecidos en la legislación, la Constitución y las prácticas sociales. Una vez más se incide en la participación de la representación legal de los trabajadores en la elaboración de dichos criterios.

En el párrafo segundo del artículo 17 se recoge que “*la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia*”. Es decir, se declara ilegal la exigencia de utilizar dispositivos personales en la prestación laboral. La jurisprudencia ha abordado esta cuestión, como más adelante se analizará, pues se trata de una problemática importante en los supuestos de trabajo a distancia y teletrabajo.

El mencionado artículo termina estableciendo que “*las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente*”.

Para finalizar con este apartado, se debe destacar el artículo 18 de la LTD, en el cual se recoge expresamente el derecho a la desconexión digital. Se reconoce el derecho a desconectarse digitalmente fuera de su jornada de trabajo para las personas que trabajan a distancia y, particularmente, en teletrabajo, “*en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre*”. Se añade que “*el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera*

límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables". Lo que sigue es una reproducción literal del párrafo 3 del artículo del LOPDGDD en referencia a la elaboración de una política interna como obligación empresarial. Además, se establece que *"los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso"*. Como se observa, la configuración legal de este derecho sigue sin especificar cuáles medios o medidas son las adecuadas para efectivamente cumplir con el derecho, dejando la decisión en manos de la negociación colectiva.

En suma, la regulación y el desarrollo normativo del derecho de desconexión digital en el trabajo a distancia *"ha quedado también en manos de la negociación colectiva o, en su defecto, al futuro acuerdo entre empresarios y representantes legales de los trabajadores"*⁴¹.

5. VINCULACIÓN E IMPACTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA

5.1. Punto de encuentro

La implementación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral ha afianzado la flexibilidad en las prestaciones de trabajo, tanto desde la perspectiva espacial como de la temporal, por lo que cuando la persona trabajadora dispone de mayor flexibilidad en cuanto horario y lugar de trabajo, existe el riesgo de extenderlos más allá de los límites legales establecidos, *"en detrimento del derecho al descanso y de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar"*⁴². Este detrimento es, además, mucho mayor si se tiene en cuenta el supuesto del trabajo a distancia y, especialmente, el teletrabajo. Cuando se realiza la prestación laboral en el lugar de trabajo, es decir, de manera presencial, surge la preocupación de la desconexión tecnológica debido a la capacidad de las TIC para mantener una conexión constante con la empresa. En cambio, en el caso

⁴¹Pérez Campos, A. I. (2021). Op. cit.

⁴²Pérez Campos, A. I. (2019). Op. cit.

del trabajo remoto, se añaden las dificultades relacionadas con la supervisión y control de las horas de trabajo que realiza el trabajador⁴³.

Asimismo, destacando la misma idea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe de 2017, expresó que *“si bien ciertos avances tecnológicos recientes como el teletrabajo y el trabajo móvil crean una mayor autonomía, también parecen estar asociados con una mayor intensidad de trabajo, ya que difuminan los límites entre el lugar de trabajo y el hogar, y entre el tiempo dentro y fuera del trabajo”*⁴⁴. Añade en su informe de 2018 que *“el requisito de estar alerta o disponible para trabajar en todo momento”* podría neutralizar las ventajas de trabajar a distancia⁴⁵. Esto limita la eficacia jurídica y la aplicación del derecho a la desconexión digital del trabajador⁴⁶.

La flexibilidad laboral - que incorpora el trabajo a distancia - en la comunicación personal *“puede provocar una necesidad de comunicación casi permanente entre empresario y trabajador, a fin de eliminar las distancias físicas existentes”*⁴⁷, haciendo necesario reconsiderar los dispositivos jurídicos destinados a asegurar el ejercicio del derecho a la desconexión laboral por parte del trabajador al término de su jornada, con la finalidad de salvaguardar la salud de las personas trabajadoras⁴⁸, ya que el derecho a la desconexión digital, de la manera en la que está configurada, *“no resulta plenamente compatible”* con el trabajo a distancia⁴⁹.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declara que, a nivel mundial, más de 300 millones de personas sufren depresión u otro tipo de trastornos mentales relacionados con el trabajo. A nivel europeo, es el 38,2% de la población el que lo padece⁵⁰.

⁴³Pérez Campos, A. I. (2019). Op. cit.

⁴⁴OIT (2017), *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf

⁴⁵OIT (2018), *Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618370.pdf

⁴⁶Pérez Campos, A. I. (2021). Op. cit.

⁴⁷Pérez Campos, A. I. (2021). Op. cit.

⁴⁸Taléns Visconti, E. E. (2019). Op. cit.

⁴⁹Pérez Campos, A. I. (2021). Op. cit.

⁵⁰Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)). (DO L, núm 456, 10 de noviembre de

A nivel nacional, el informe anual InfoJobs-Esade sobre el Estado del Mercado Laboral realizado en 2022, revela que el 27% de los empleados en España consideraron abandonar sus trabajos durante ese año. La principal razón, para el 32% de los encuestados, era su salud mental, seguida de cerca por razones económicas, el 27%, el deseo de cambiar de actividad laboral, el 26% y la dificultad para equilibrar la vida personal y laboral, el 24%⁵¹.

Asimismo, se menciona que la mitad de los problemas de salud mental entre la población empleada están relacionados con el trabajo. El informe muestra que el 75% de los trabajadores españoles atienden llamadas o correos electrónicos fuera de su horario laboral. Incluso durante el periodo de vacaciones, el 64% de los mencionados no se desconecta digitalmente y uno de cada cuatro se conecta siempre que sea necesario. Las razones por las que están permanentemente conectados son: sentirse obligados a responder llamadas, mensajes o correos fuera del horario laboral (47%), la exigencia del trabajo (38%) y las tareas pendientes (24%)⁵².

5.2. La desconexión digital en el trabajo a distancia como medida de prevención de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales derivados del trabajo a distancia se originan, principalmente, en los horarios extensos o la disponibilidad constante, debido al uso intensivo de las TIC - lo que provoca un riesgo de fatiga informática importante. En este sentido, y para evitar el abuso de las herramientas digitales, el legislador recoge en el artículo 88 de la LOPDGDD que las empresas deben elaborar políticas internas que incluyan “*acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática*”⁵³.

Asimismo, en el artículo 16 de la LTD previamente mencionado se establecía la necesidad de atender a los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, y prestar

2021, pp. 161-176). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021IP0021>

⁵¹Infojobs-Esade. (2022). *Informe Anual 2022 sobre el Estado del Mercado Laboral en España*. https://s36356.pcdn.co/wp-content/uploads/2023/03/Informe-Anual-InfoJobs-Esade-2022.pdf?ipromo=infojobs_btb-post_blog_rrhh-descargar_informe_anual_infojobs_esade_2022

⁵²Infojobs-Esade. (2022). Op. cit.

⁵³Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (BOE núm 294, de 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

especial atención a la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Esta última garantía legalmente reconocida es la que lleva a parte de la doctrina a considerar que el derecho a la desconexión digital se configura como *“una medida preventiva en el ámbito del teletrabajo para evitar los riesgos psicosociales como consecuencia de las propias características de este tipo de trabajo, tales como el aislamiento del trabajador, la confusión entre lo laboral y la vida privada y, por tanto, los problemas derivados de la flexibilidad horaria y conexión y atención constante a la realidad laboral”*⁵⁴.

Es en este contexto donde la prevención debe focalizar sus esfuerzos. Para lograrlo, resulta esencial implementar sistemas de control del tiempo de trabajo, estableciendo una jornada máxima y garantizando los periodos de descanso⁵⁵.

De esta manera, se pueden encontrar dos maneras para gestionar o controlar los horarios laborales a fin de prevenir los mencionados riesgos; por un lado, el registro de horas trabajadas y, por otro lado, los sistemas de desconexión digital.

En relación con el primero de ellos, la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, subraya la importancia de un registro preciso del tiempo trabajado, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las horas establecidas contractualmente. Además, resalta la necesidad de atender a la efectividad de este registro, señalando que las regulaciones sobre este aspecto solo se encuentran en algunos Estados Miembros, a pesar de su relevancia para evitar exceder las horas acordadas y los límites legales⁵⁶.

Además, en dicha Resolución se puntualiza que la utilización de las herramientas digitales durante largos periodos de tiempo *“puede provocar una reducción de la concentración y una sobrecarga cognitiva y emocional”* y *“puede agravar fenómenos como el aislamiento, la tecnoddependencia, la falta de sueño, la ansiedad y el agotamiento emocional y físico”*.

⁵⁴Solana, A. M. (2022). Op. cit.

⁵⁵Solana, A. M. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 8, 111-138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>

⁵⁶Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)). (DO L, núm 456, 10 de noviembre de 2021, pp. 161-176). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021IP0021>

Aunque el registro horario no surja como una medida específica para abordar los riesgos psicosociales o como una estrategia de prevención de riesgos laborales, podría considerarse una omisión por parte del legislador⁵⁷. No obstante, el control horario tiene consecuencias positivas en la salud de los trabajadores al garantizar el cumplimiento de las horas laborales acordadas y, de mayor relevancia, asegurar el respeto a los periodos de descanso establecidos por la legislación y los convenios colectivos⁵⁸.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia del 14 de mayo de 2019⁵⁹ ha expresado de manera contundente que la determinación objetiva y fiable de las horas trabajadas diaria y semanalmente es fundamental para verificar el cumplimiento de la duración máxima del tiempo de trabajo y los descansos mínimos diarios y semanales. El Tribunal sostiene que una normativa nacional que no exija el uso de un instrumento para llevar a cabo esta verificación no garantiza el efecto útil de los derechos conferidos por la Carta de Derechos Fundamentales y la Directiva de tiempo de trabajo. Esto se debe a que priva tanto a los empleadores como a los trabajadores de la capacidad de comprobar si se están respetando dichos derechos. Por otro lado, un sistema de registro de jornada proporciona a los trabajadores un medio eficaz para acceder a datos objetivos y fiables sobre la duración real del trabajo, lo que facilita la comprobación de posibles vulneraciones de sus derechos - entre los que se encuentran el derecho al descanso y a la desconexión digital.

A nivel estatal, resulta imperativo la referencia al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en la que se establece la obligatoriedad de registro de la jornada de trabajo, *“a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*⁶⁰.

⁵⁷Arrieta Idiákez, F. J. (2020). 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*, (42), 89-126. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>

⁵⁸Solana, A. M. (2022). Op. Cit.

⁵⁹STJUE Asunto C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank SAE), de 14 de mayo, (ECLI:EU:C:2019:402)

⁶⁰Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. (BOE núm 61, de 12 de marzo de 2019, pp. 23156-23181). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

El artículo 10, recogido en el Capítulo 3 de la Ley, relativo a “*Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*”, modifica el artículo 34 del ET. Se añade mención al registro de la jornada de trabajo en su apartado 7, pero lo relevante resulta que se añade un nuevo apartado 9 al mencionado artículo, en el que se establece que “*la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo*”. Se deja claro que el registro horario es un mecanismo de control preceptivo para las empresas. Además, sigue el apartado: “*mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada*” y “*la empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”⁶¹. Por lo tanto, las personas trabajadoras disponen, durante 4 años, de un medio eficaz que les proporciona datos objetivos y fiables sobre su jornada de trabajo.

De la misma manera, el artículo 11 Real Decreto-ley 8/2019 introduce cambios en el texto refundido de la Ley de Infracción y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto⁶², con el fin de incluir como infracciones en el orden jurisdiccional social aquellas derivadas de incumplimientos de la normativa sobre el registro de jornada. Así, se tipifica como una infracción grave, en su artículo 7, y se establece una multa que puede variar entre 626 y 6.250 euros, dependiendo de su grado (artículo 40).

En relación con los sistemas de desconexión digital, la configuración del derecho como una medida de prevención de riesgos psicosociales, permitiría plantear dicha desconexión como una obligación de la persona empleadora o empresa y, a su vez, determinar la tutela de dicho derecho “*a través del sistema de responsabilidades de prevención que le serían aplicables*”⁶³. De esta manera, se evitaría que las personas

⁶¹Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. (BOE núm 61, de 12 de marzo de 2019, pp. 23156-23181). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

⁶²Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm 189, de 8 de agosto de 2000). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

⁶³Solana, A. M. (2022). Op. cit.

trabajadoras tuvieran un completo poder de decisión para decidir si quieren desconectar o no, el cómo y el cuándo hacerlo, ya que se considera a todas luces una vulneración del derecho a la desconexión digital⁶⁴.

De hecho, del artículo 2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), se entiende que *“el derecho a la seguridad y salud es irrenunciable”*. Además, el artículo 29 de esta misma Ley establece expresamente que *“corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario”*⁶⁵. Por lo que se entiende que las normas sobre el derecho a la desconexión digital de los trabajadores deben ser respetadas por estos en todo caso.

En definitiva, la necesidad de respetar el derecho a la desconexión digital, como un derecho irrenunciable de la persona trabajadora, se agrava cuando la prestación se realiza a distancia y, sobre todo, cuando este se realiza a través de medios digitales. Es cierto que, desde que el registro de la jornada es obligatorio, el derecho a la desconexión digital queda más protegido, en tanto los trabajadores disponen de un instrumento o medio de prueba eficaz de sus horas trabajadas. Ahora bien, el registro horario no tiene como objetivo en sí mismo el respeto de la desconexión de los trabajadores, por lo que es esencial que su protección recaiga en la negociación colectiva - o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La configuración legal del derecho a desconectarse digitalmente conduce a un necesario desarrollo a través de la negociación colectiva - o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores - o a la formulación de posibles

⁶⁴Solana, A. M. (2022). Op. cit.

⁶⁵Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm 269, de 10 de noviembre de 1995). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

políticas internas empresariales. Por lo que es razonable afirmar que la eficacia de este derecho está intrínsecamente ligada a los convenios colectivos⁶⁶.

Así, aunque muchos autores consideren que ciertas garantías mínimas deberían de preverse en la normativa estatal, se considera que el instrumento más razonable y eficaz para regular el ejercicio de este derecho es el convenio colectivo, teniendo en cuenta que el marco garantista de la seguridad y salud de las personas trabajadoras “*no debe quedar a merced de la decisión unilateral de la empresa*”⁶⁷.

A su vez, haciendo hincapié en la trascendencia de la acción de la negociación colectiva en lo que respecta a los derechos digitales de los empleados en el sentido más amplio, el artículo 88 de la LOPDGDD, en su párrafo segundo, establece de manera explícita que los convenios colectivos tienen la facultad de determinar respecto de estos “*garantías adicionales*”⁶⁸. Sin embargo, es importante recordar que la regulación colectiva no incluye en su contenido obligatorio acordar los parámetros de este derecho (artículo 85 del ET), lo que puede conllevar la desprotección de los trabajadores.

A continuación, se realizará un análisis sobre los diversos preceptos contenidos en convenios colectivos con respecto a este derecho.

El Convenio Colectivo del Grupo AXA Seguros⁶⁹ es el precedente convencional español en materia de derecho a la desconexión digital. Fue más rápido que la norma, pues estableció el derecho a la desconexión digital en 2017, un año previo a la entrada en vigor de la LOPDGDD.

Prevé el derecho a la desconexión digital en su Capítulo III referido a la organización del trabajo y nuevas tecnologías y, más concretamente, en su artículo 14, que expresamente reconoce este derecho, en tanto que recoge que “*las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza*

⁶⁶Serrano Argüeso, M. (2019). Always On: Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleo*, 7 (2), 165-178. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/678

⁶⁷Taléns Visconti, E. E. (2019). Op cit.

⁶⁸Miñarro Yanini, M. (2019). La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho. *Revista de Trabajo y de Seguridad Social*, (440), 5-18. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/187056/Minarro_2019_Desconexion.pdf?sequence=1

⁶⁹Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa. (BOE núm 244, de 10 de octubre de 2017, pp. 98670-98699). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/\(16\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/(16))

mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”.

Cierto es que hay un compromiso para “impulsar” el derecho a la desconexión digital. Se reconoce y se impulsa el derecho, pero, de igual manera, se establece la salvedad de “*fuera mayor o circunstancias excepcionales*”, lo que puede dar lugar a opiniones subjetivas de qué es considerado como una circunstancia excepcional en el ámbito laboral del Grupo AXA. Así, “*debilita el derecho del trabajador a no responder con la introducción de excepciones abstractas cuya concreción corresponde a la empresa, quedando, en consecuencia, el derecho vacío de contenido*”⁷⁰. Y es que el debate central sobre la desconexión digital se centra en definir los momentos en los cuales el empleador puede requerir la disponibilidad del trabajador. Estableciendo los términos “*fuera mayor o circunstancias convencionales*” el empleador podría vulnerar el periodo de descanso digital del trabajador cuando considere que tales circunstancias se han presentado⁷¹.

Además, no se menciona en ningún momento a los representantes de los trabajadores. Es más, la responsabilidad de ver efectivamente cumplido este derecho recae en la persona trabajadora y no se le dota de mecanismos o instrumentos para hacer valer su derecho y reclamar en caso de que esta previsión no se cumpla⁷².

De todas maneras, debe subrayarse su importancia, ya que el “*modelo AXA*” ha sido seguido por otros convenios colectivos.

En lo que respecta al tema central de este trabajo, se torna imperativo observar que ha crecido el número de convenios colectivos que incluyen el reconocimiento expreso del derecho desconectarse digitalmente en los casos de trabajo a distancia, en los mismos términos que el trabajo presencial, sobre todo, tras la aprobación y entrada en vigor de la LTD.

⁷⁰Miñarro Yanini, M. (2019). Op. cit.

⁷¹Montesdeoca Suarez, A. (2021) La desconexión digital en la negociación colectiva. En: *Congreso Internacional "Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0"*. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena, 100-112. <http://hdl.handle.net/10317/9866>

⁷²Taléns Visconti, E. E. (2019). Op cit.

Este es el caso del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa⁷³. En su artículo 46 reconoce el derecho a la desconexión digital a fin de *“garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”* y añade que las personas trabajadoras *“no tendrán la obligación de responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral, sin perjuicio de algunas excepciones, tales como causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva”*. Se declara también que la empresa debe elaborar una política interna conforme a lo dispuesto en el artículo 88 de la LOPDGDD. Lo destacable es, sin embargo, que, finaliza el artículo reconociendo que el derecho a desconectar digitalmente *“se mantendrá en los mismos términos para quienes estén prestando servicios en la modalidad de trabajo fuera de la oficina”*.

Uno de los acuerdos laborales más extensos y minuciosos respecto al conjunto de medidas que abarcan la desconexión digital es el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro⁷⁴. Abordan elementos relevantes del derecho y demuestran un compromiso con los derechos digitales y la repercusión positiva de estos en otros derechos fundamentales como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. A su vez, se recogen acciones específicas que materializan el ejercicio del derecho a la desconexión digital⁷⁵. Se reconoce el derecho en el artículo 15 y dispone que *“las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo”*.

Al igual que en el Convenio Colectivo del Grupo Endesa, se establece dicho derecho para los trabajadores a distancia en los mismos términos que para el resto de trabajadores presenciales y, además, se realiza una valoración global de todos los dispositivos y herramientas digitales proporcionados por la empresa, entre las que se

⁷³Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. (BOE núm 169, de 17 de junio de 2020, pp. 41350-41456). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/06/04/\(10\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/06/04/(10))

⁷⁴Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. (BOE núm 316, de 3 de diciembre de 2020, pp. 109147-109208). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/23/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/23/(4))

⁷⁵Montesdeoca Suarez, A. (2021). Op. Cit.

incluyen, entre otros, teléfonos móviles, tablets, portátiles, correos electrónicos y aplicaciones móviles desarrolladas por la empresa.

Se establece, que las personas trabajadoras tienen derecho a no atender a las comunicaciones digitales fuera de su jornada laboral, salvo casos de urgencia - *“cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”* -, y que el ejercicio del derecho no puede conllevar medidas sancionadoras ni influir de manera negativa en las personas trabajadoras - en la promoción, evaluación y valoración de su prestación.

Asimismo, lo verdaderamente subrayable de este convenio son los siguientes dos extremos: 1) las medidas concretas que se disponen en el párrafo segundo del mencionado artículo y 2) las buenas prácticas del cuarto.

Por un lado, el párrafo segundo recoge una obligación para las partes firmantes del convenio. Se establece que *“con carácter general, no se realizarán, salvo que se den situaciones de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades desde las 19 h de la tarde y hasta las 8h del día siguiente, excepto correos automáticos que no contengan mandatos. Se adaptará esta limitación horaria para aquellos empleados que realicen horarios singulares que se encuentren dentro de la franja 19h de la tarde y hasta las 8h del día siguiente”*. Es decir, el artículo del convenio contiene, no solo un derecho de desconexión para los trabajadores, sino, también, una obligación para las personas empleadoras, en tanto se establece un límite a la comunicación fuera de la jornada de trabajo. Ahora bien, contiene la excepción genérica *“salvo que se den situaciones de urgencia”*.

Por otro lado, el párrafo cuarto muestra las acciones que se consideran buenas prácticas de la empresa. Entre otras: 1) *“promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurran las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior”*, 2) *“programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia”* y 3) *“limitar las convocatorias de*

formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”.

El Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A⁷⁶. ha seguido esta misma línea, estableciendo en su artículo 53 casi literalmente lo ya mencionado en el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. Sin embargo, si bien es cierto que es muy similar, este precepto tiene algunas divergencias y ciertos aspectos adicionales que conviene subrayar.

En primer lugar, se prevé el derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo *“ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones[...] tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Entidad”*. No solo se establece el derecho para las personas que trabajen a distancia, sino que también se debe hacer valer este derecho en los casos de flexibilidad horaria. Se extiende, además, esta disposición a diversas modalidades de organización del trabajo con la clara intención de acoger todo tipo de relaciones laborales posibles. En cambio, no gozan de este derecho las personas que deban estar a disposición de la empresa, es decir, disponibles, porque así lo hayan establecido.

En segundo lugar, se recoge expresamente que la desconexión digital se reconoce y formaliza *“como un derecho y no como una obligación, es decir, todos aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo libremente. Igualmente, los destinatarios internos de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada”*. Además, se otorga una mayor responsabilidad en este aspecto a aquellos empleados que supervisen un equipo. Esto es, se establece que los superiores en rango no podrán solicitar respuestas a mensajes o comunicaciones una vez finalizado el horario laboral, *“o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a*

⁷⁶Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Decathlon España, SA. (BOE núm 209, de 1 de septiembre de 2021, pp. 107006-107043). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/(5))

la comunicación pueda suponer una extensión del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto 3". Dichas excepciones se refieren a circunstancias excepcionales o de urgencia cuando se trate de supuestos *"que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio"*.

En tercer lugar, de manera más concisa, se presentan lo que se consideran buenas prácticas. Por ejemplo; 1) *"programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia"* y 2) *"procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información"*.

Asimismo, la empresa debe garantizar que el ejercicio de este derecho no conlleve medidas sancionadoras, ni tampoco pueda influir negativamente en las evaluaciones - y posibilidades de promoción- de las personas trabajadoras.

Ahora bien, al igual que en los convenios anteriormente observados, no se establecen pautas de actuación en estas circunstancias, lo que podría resultar en una carga laboral adicional para el empleado al reincorporarse a su puesto de trabajo sin haber atendido las comunicaciones recibidas fuera de la jornada de trabajo, motivándolo a seguir atendiendo correos electrónicos en periodos de descanso⁷⁷. Si bien es cierto que el artículo finaliza recogiendo que *"como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo"*.

Por último, tanto en el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales⁷⁸ - artículo 61 - como en el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos⁷⁹ - artículo 67 - se hace

⁷⁷Montesdeoca Suarez, A. (2021). Op. Cit.

⁷⁸Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. (BOE núm 150, de 24 de junio de 2022, pp. 89047-89131). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/06/14/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/06/14/(3))

⁷⁹Resolución de 6 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. (BOE núm 172, de 19 de julio de 2022, pp. 102790-102876). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/07/06/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/07/06/(3))

alusión al derecho a la desconexión digital en el trabajo a distancia. Sin embargo, a grandes rasgos, en ambos convenios tan solo se reproduce el artículo 88 de la LOPDGDD de manera muy breve y se establece la necesidad de establecer las especificidades respecto a las personas trabajadoras que realicen su prestación a distancia.

En definitiva, dada la relevancia del rol de la negociación colectiva en el ejercicio del derecho a la desconexión digital, se requiere impulsar con mayor énfasis la inclusión de límites en las comunicaciones de los empleadores o superiores con las personas trabajadoras. Las declaraciones que reconocen este derecho carecen de contenido si no van acompañadas con obligaciones para aquellos con autoridad en las relaciones laborales. Es por ello que el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro - y, posteriormente, de una más amplia y menos concisa, el Convenio colectivo de Decathlon España, S.A - debería considerarse un modelo a seguir en el camino hacia la efectiva implementación de este derecho, aunque no se alcanzará si se emplean las excepciones genéricas cuya concreción parte de la opinión subjetiva del empleador.

7. LA POLÍTICA INTERNA: UNA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL

El ordenamiento jurídico recoge la elaboración de una política interna como única obligación de la empresa respecto al derecho del trabajador a la desconexión digital. Así, *“la negociación colectiva y la intervención empresarial, junto con la representación legal de los trabajadores, mediante la elaboración de políticas internas ex artículo 88.2 de la LO 3/2018, serán los sujetos encargados de regular las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital”*⁸⁰.

Cabe recordar que, en el contenido mínimo que deben precisar los convenios colectivos (artículo 85 del ET), no consta el derecho a desconectarse digitalmente, por lo que si el convenio colectivo no incluye esta cuestión, se seguirá lo establecido en la política interna empresarial.

⁸⁰Gutiérrez Colominas, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *Revista de Internet, derecho y política*, (31). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7400509>

De esta manera, su configuración legal recoge la necesidad de que la política interna deba llevarse a cabo *“previa audiencia de los representantes de los trabajadores”*⁸¹. De la redacción de la normativa se concluye que la obligación de la empresa a este respecto es dar audiencia, no debiendo llegar a un acuerdo.

Además, esta cuestión debe analizarse, ya que la audiencia plantea problemas de aplicación para las empresas que no tienen representación legal de los trabajadores. Aunque, *“si bien es cierto que la negociación colectiva siempre podrá salvaguardar el posible impacto de esta circunstancia, la norma guarda un extraño silencio a propósito de la participación de trabajadores en aquellas empresas sin representación legal constituida”*. Esto hace que los empleadores disfruten de una amplia libertad para configurar el contenido de dicha política⁸². De hecho, en el tejido empresarial español son muchas las empresas con menos de seis trabajadores que no cuentan con representación legal de los trabajadores - incluso entre las empresas entre 6 y 10 trabajadores, la posibilidad de tener representación es opcional, si así lo decide la mayoría (artículo 62 del ET)⁸³ -.

Tampoco se prevén sanciones ante incumplimientos empresariales, por lo que, en este sentido, la libertad del empresario para decidir el contenido de la política interna solo está limitado por *“los límites del poder de dirección empresarial y el contenido que haya podido establecer la negociación colectiva”*. La doctrina considera que hubiera sido conveniente establecer la obligación de, no solo realizar una audiencia previa, sino llegar a un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, *“a fin de potenciar un instrumento negociado que mantenga un cierto equilibrio entre las necesidades empresariales y las garantías de los trabajadores”*⁸⁴.

Por otro lado, en muchas ocasiones esta obligación empresarial recibe el nombre de “protocolo de derecho a la desconexión digital”, y son muchos autores los que abogan por la utilización de dicho término, ya que consideran que *“encaja*

⁸¹Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (BOE núm 294, de 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

⁸²Gutiérrez Colominas, D. (2020). Op. cit.

⁸³Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm 255, de 24 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

⁸⁴Gutiérrez Colominas, D. (2020). Op. cit.

perfectamente con el verdadero sentido finalista para la implantación e implementación interna del derecho a la desconexión digital”⁸⁵.

Debido a la dificultad de acceder al contenido y consultar estas políticas internas, se va a proceder a observar el ejemplo de la empresa Telefónica, el cual incluye esta cuestión en el Anexo XIII de su convenio colectivo: *“política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras”⁸⁶*. Se trata de una redacción similar al contenido de los convenios colectivos analizados en el apartado anterior. Recoge la necesidad de garantizar el derecho a la desconexión digital, pero recalca expresamente que *“Telefónica reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación”*. Además, se añade que *“aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior”* y se añade también la excepción genérica anteriormente mencionada. Ahora bien, declara que *“Telefónica implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital”*.

Asimismo, se subraya la necesidad de observarse la aplicación de dicha política *“especialmente durante el trabajo a distancia”*, donde los efectos de la falta de desconexión pueden ser más notorios.

En definitiva, puede decirse que las políticas internas empresariales no recogen de manera efectiva *“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*

⁸⁵Montesdeoca Suárez, A. (2024). La política empresarial de desconexión digital: el procedimiento para diseñarla y sus fases de elaboración. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 14 (1), 1–23. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.9513>

⁸⁶Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (BOE núm 273, de 13 de noviembre de 2019, pp. 125209-125395). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/2>

herramientas tecnológicas”⁸⁷, pues, en muchas ocasiones, la falta de representantes de los trabajadores deriva en una política interna a voluntad del empleador. De igual manera, la instauración de la política interna como única obligación de la empresa con respecto al derecho de los trabajadores a desconectarse digitalmente, pierde su efectividad si su contenido y realización quedan a merced de la voluntad unilateral del empleador. Además, *“no se puede desconocer, como la doctrina ya ha puesto de manifiesto, las dificultades que pueden tener las empresas de reducidas dimensiones para la elaboración de esta política interna ante la falta de representación de los trabajadores. Ni tampoco las dificultades para el ejercicio de este derecho en las empresas digitales que actúan a través de plataformas que conectan a trabajadores, empresarios, clientes y proveedores”*⁸⁸.

Al igual que en el caso de la negociación colectiva, destaca la generalidad y la superficialidad de su contenido. Esto adquiere una importancia máxima en la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, pues debe garantizarse una adecuada formación sobre el uso de herramientas digitales para evitar los riesgos psicosociales relacionados con ellos.

Una opción para salvaguardar los intereses de las personas trabajadoras sería, como se ha mencionado anteriormente, establecer la obligación de acuerdo entre empresa y trabajadores. También sería adecuado calificar el contenido de la política interna empresarial como *“un instrumento que contiene condiciones de trabajo”*. De esta manera, se prevería *“la limitación de la posibilidad de modificar unilateralmente el contenido de la política interna empresarial”*⁸⁹.

8. JURISPRUDENCIA

A pesar de que la regulación del derecho a la desconexión digital y el trabajo a distancia sean de reciente surgimiento - 2018 y 2021, respectivamente - han sido los pronunciamientos judiciales los que, incluso previa aprobación y entrada en vigor de la LOPDGDD, han suplido la falta de regulación, pues han intervenido para proteger a los

⁸⁷Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (BOE núm 294, de 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

⁸⁸Moreno Vida, M. N. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (150), 161-185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224372>

⁸⁹Gutiérrez Colominas, D. (2020). Op. cit.

trabajadores de exigencias desproporcionadas por parte de las empresas en cuanto a la conectividad digital fuera del horario laboral⁹⁰.

De hecho, en julio de 1997 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional⁹¹ anuló una cláusula empresarial que obligaba a los empleados, especialmente a los comerciales, a mantener sus teléfonos móviles conectados en todo momento después de la jornada laboral. La sentencia consideró que este requerimiento infringía el artículo 20 del ET al forzar a los empleados a estar constantemente pendientes de comunicaciones, ya que se sobrepasaban *“las facultades normales y regulares de la empresa”*⁹².

Más reciente en el tiempo, pero, de igual manera, previa a la ley que recoge el derecho de la desconexión digital de los trabajadores, la sentencia 4086/2015 del Tribunal Supremo, de 21 septiembre⁹³, cuestionó una cláusula contractual relacionada con el envío de comunicaciones laborales vía SMS o correo electrónico. El Tribunal consideró inválidos ciertos datos incorporados al contrato, como el teléfono móvil y el correo electrónico del trabajador, señalando que su inclusión requería el consentimiento del trabajador, ya que no eran necesarios para el cumplimiento del contrato de trabajo ni estaban relacionados exclusivamente con su actividad profesional. Se señaló expresamente que *“este Tribunal en absoluto niega que voluntariamente puedan ponerse aquellos datos a disposición de la empresa (...); es más, incluso puede resultar deseable, dados los actuales tiempos de progresiva pujanza telemática en todos los ámbitos. A lo que exclusivamente nos oponemos es a que en el contrato de trabajo se haga constar como específica cláusula-tipo”*.

A nivel comunitario resulta significativo observar el siguiente caso, ya que estableció un precedente que, como se observará más adelante, ha tenido su repercusión en las decisiones adoptadas por los tribunales españoles en similar casuística. En 2015, se planteó una cuestión prejudicial por el Tribunal Laboral Superior de Bruselas, Bélgica, ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: el Asunto C-518/15⁹⁴. Se trató de un procedimiento entre Ville de Nivelles y Rudy Matzak, bombero belga, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y de descanso en el caso concreto de las guardias domiciliarias. Matzak, en sus turnos de guardia, aunque no

⁹⁰Pérez Campos, A. I. (2021). Op. Cit.

⁹¹SAN (AS/1997/3370), de 17 de julio (Rec. 120/1997).

⁹²Taléns Visconti, E. E. (2019). Op cit.

⁹³STS (4086/2015), de 21 de septiembre (Rec. 259/2014) (ECLI:ES:TS:2015:4086)

⁹⁴STJUE Asunto C-518/15 (Ville de Nivelles / Rudy Matzak), de 21 de febrero, (ECLI:EU:C:2018:82)

estaba físicamente en el lugar de trabajo, debía permanecer disponible en todo momento y a una distancia de no más de 8 minutos en caso de requerir su presencia.

La cuestión clave que se planteó en este caso fue si el tiempo que un trabajador pasaba de guardia en casa debía considerarse como tiempo de trabajo a los efectos de la Directiva 2003/88/CE.

El tribunal estableció que el requisito de estar físicamente presente en el lugar de trabajo no es el único factor determinante para considerar que se está en tiempo de trabajo. Deben tenerse en consideración las restricciones que, objetivamente, limitan su libertad durante el periodo de guardia domiciliaria, como la obligación de responder a llamadas de manera inmediata o de estar disponible para intervenir rápidamente en caso de necesidad, entonces ese tiempo no debe considerarse como tiempo de descanso, sino como tiempo de trabajo.

El fallo en el caso Matzak tiene implicaciones significativas para los trabajadores que realizan guardias domiciliarias, pues implica que los empleadores podrían estar obligados a remunerar o proporcionar compensación por dichas guardias, así como garantizar que se respeten los límites de tiempo de trabajo y descanso establecidos en la Directiva anteriormente mencionada. Por esta razón, se trata de un precedente importante que sienta las bases en dicha cuestión.

Una vez que el derecho a la desconexión digital quedó expresamente reconocido en el ordenamiento jurídico español en 2018, han sido varios los pronunciamientos judiciales en torno al derecho a la desconexión digital y el trabajo a distancia.

La sentencia 7899/2020 del TSJM, de 8 de julio⁹⁵, recoge la suscripción por parte de los trabajadores de un “*sistema de gestión de la disponibilidad*” fuera del horario habitual de prestación de servicios. Significa que deben estar disponibles permanentemente, las 24h del día, y las incidencias surgidas pueden ser solucionadas mediante el teletrabajo y/o de manera presencial, en este último caso, “*con el consiguiente fichaje y previa validación del responsable serán abonadas como horas extras*”. Se trata de un procedimiento de reclamación de cantidad por las horas realizadas a distancia en la modalidad de teletrabajo, no percibidas como horas extras.

⁹⁵STSJM (7899/2020), de 8 de julio (Rec. 19/2020) (ECLI:ES:TSJM:2020:7899)

En primer lugar, en su escrito de impugnación la empresa insiste en que *"las horas de guardia en las que se está a disposición de la empresa no son tiempo de trabajo efectivo ni horas extraordinarias"*. El Tribunal no entra al fondo de este asunto, pues no es litigioso, sin embargo, sí menciona que es "harto dudoso", por lo que se explica a continuación.

En la misma sentencia se hace alusión al Caso Matzak, y se establece que en el contexto del teletrabajo *"la apreciación de lo que es mera disponibilidad no constitutiva de tiempo de trabajo y lo que es prestación de servicios de acuerdo con el criterio fijado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea presenta serias disfunciones"*. La razón estriba en que, cuando no se exige la presencia del trabajador en el lugar de trabajo y, además, se permite una flexibilidad horaria, un trabajador podría estar disponible para trabajar permanentemente, cualquier día, pero solo se consideraría como tiempo de trabajo cuando realmente estuviera realizando tareas específicas solicitadas por el empleador. Es decir, aunque esté disponible todo el tiempo, solo contarían como horas de trabajo las que realmente esté trabajando activamente. Un régimen de este tipo entra en conflicto con lo establecido en el artículo 88 de la LOPDGDD.

En segundo lugar, teniendo en consideración que no entra a valorar si, efectivamente, los periodos de guardia - disponibilidad - son tiempo de trabajo o no, el pleito se centra en las horas extraordinarias realizadas a distancia de manera telemática. En este sentido, se declara que *"no cabe la menor duda de que el tiempo de prestación de servicios en régimen de teletrabajo que se añade sobre la jornada presencial debe ser considerado tiempo de trabajo y adicionarse al tiempo presencial para calcular la jornada realizada"*.

La sentencia del TSJM 1005/2020, de 4 de noviembre⁹⁶, y la sentencia 6278/2021, de 9 de junio⁹⁷, recogen el caso de trabajadores aéreos a los que se requiere la realización de una formación online de 2 horas en sus ciclos de 3 días de descanso de manera flexible, es decir, con posibilidad de elegir el momento de la realización de dicha formación, que debe ser, en todo caso, en su tiempo de descanso.

En las sentencias se dispone que *"el derecho a la desconexión digital debe ser ineludiblemente preservado cuando se imponga la realización de algún tipo de trabajo"*

⁹⁶STSJM (1005/2020), de 4 de noviembre (Rec. 430/2020) (ECLI:ES:TSJM:2020:10055)

⁹⁷STJSM (6278/2021), de 9 de junio (Rec. 318/2021) (ECLI:ES:TSJM:2021:6278)

a distancia o cuando se trate de que el trabajador se vea obligado a utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas. Se trata de un mínimo legal insoslayable por la negociación colectiva y aplicable ex lege y que debe ser garantizado”, en virtud de la configuración legal de dicho derecho. De manera que no resulta posible imponer a las personas trabajadoras la obligación de conectarse a distancia con finalidad laboral en sus tiempos de descanso. Asimismo, se declara que lo explicado puede ser compatible con la imposición de la realización de actividades laborales, obligatorias o no, fuera del horario ordinario de trabajo.

Así, se establece que “en tiempo de descanso el trabajador tiene derecho a la desconexión digital, esto es, a mantener inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, de manera que no reciba mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales”.

En el supuesto de hecho, la formación se consideraría tiempo de trabajo efectivo (artículo 23. 1. d) del ET), por lo que no se podría hablar en ese caso de una vulneración del susodicho derecho, sino que si la formación se realiza más allá de la jornada, se debería de hablar de horas extraordinarias que, salvo pacto en contrario, son voluntarias. *“En otro caso, si la realización de trabajo efectivo (presencial o a distancia) fuera del horario normal implica un cambio del mismo o de la jornada ordinaria, estaremos ante una modificación unilateral de las condiciones de trabajo, que según los casos puede ser sustancial (regulada por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) o no”.*

Para justificar la ilegalidad de la formación online sería preciso acreditar que con ella se vulneran necesariamente las normas sobre jornada, que conforme al artículo 14 del Real Decreto 1001/2010⁹⁸, no consta. Además, la sentencia incide en la flexibilidad que tienen las personas trabajadoras para decidir cuándo llevar a cabo la formación y, además, añade que en el supuesto hipotético en el que el trabajador efectuase una decisión contraria a las normas sobre la jornada laboral y los descansos *“sin que la empresa hubiera impartido instrucciones precisas al respecto [...] la responsabilidad por esa elección incorrecta recaería necesariamente sobre la empresa [...] puesto que es la empresa la deudora de seguridad. Es decir, lo que puede imputarse a la empresa no*

⁹⁸Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo. (BOE núm 190, de 6 de agosto de 2010, pp. 68564-68573). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/08/05/1001>

es que conceda una facultad de elección de horarios (flexibilidad horaria) para cumplir el número de horas de jornada exigido, sino que no establezca unos criterios que garanticen que esa elección se hace respetando el cumplimiento de las normas de seguridad”.

La sentencia del TSJM 7803/2021, de 9 de julio⁹⁹, que recoge una idéntica problemática a la que se suscita previamente, añade que la empresa no infringe el artículo 88 de la LOPDGDD al intentar comunicarse con las personas trabajadoras durante los periodos de actividad aeronáutica utilizando su correo electrónico corporativo, o al informarle sobre las acciones tomadas durante el procedimiento disciplinario.

El Juzgado de lo Social N°1 de Gijón, en la sentencia 7609/2021, de 12 de septiembre¹⁰⁰, afirma claramente que el derecho a la desconexión digital no es un derecho fundamental y que, por tanto, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales no es la vía apta para reclamar dichas pretensiones, aun cuando este derecho *“pueda tener tangencias con el derecho fundamental a la intimidad o incluso a la integridad física en tanto en cuanto la conexión permanente redundaría en detrimento del descanso del trabajador”.*

En este supuesto concreto, el demandante facilitó por propia voluntad su número de teléfono a la empresa y, este último incorporó dicho número en la aplicación de mensajería instantánea Whatsapp y procedió a enviar comunicaciones fuera del horario de trabajo.

La sentencia hace alusión al artículo 19 de la LOPDGDD para concluir que *“la utilización de dispositivos de comunicación mediante teléfono móvil, WhatsApp o correo electrónico, para recibir o transmitir noticias, datos o información relativas al trabajo, no constituye vulneración alguna del derecho a la desconexión digital”*, ya que resulta evidente que en muchas ocasiones, especialmente cuando el trabajo se desempeña fuera de los locales de la empresa se hace necesario que exista una comunicación a través de medios digitales. Además, añade que la línea o modo de comunicación es solamente un medio para transmitir información en relación a la actividad laboral y no para el desarrollo de la prestación.

⁹⁹STSJM (7803/2021), de 9 de julio (Rec. 307/2021) (ECLI:ES:TSJM:2021:7803)

¹⁰⁰SJSOG (7609/2021), de 12 de septiembre (Rec. 621/2021) (ECLI:ES:JSO:2021:7609)

En este sentido, la sentencia del TSJAS 959/2022, de 29 de marzo¹⁰¹, añade que *“a nivel normativo, el consentimiento del afectado constituye el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal”*. La transmisión de comunicaciones a través de la aplicación de mensajería WhatsApp entre empresa y trabajador y viceversa se realizan de forma habitual *“para asuntos relacionados con el trabajo”*. Por lo tanto, habiendo cedido la persona trabajadora su número de teléfono de manera voluntaria, admite *“la validez de las comunicaciones llevadas a cabo por tal medio que resultan comunes y proporcionadas en un entorno cada vez más digitalizado”*.

En 2022 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su sentencia 1132/2022¹⁰² anula ciertas cláusulas de un convenio colectivo que afectan al derecho a la desconexión digital y el trabajo a distancia.

En el convenio venía establecido que las personas trabajadoras, durante las horas de trabajo en el *“Home Office”* y/o en lugares de trabajo fuera de la Empresa, debían asegurarse de encontrarse accesibles por teléfono y por correo electrónico corporativo. Como anteriormente ya se ha observado, dado que el derecho contenido en el artículo 88 de la LOPDGDD se vincula al tiempo fuera del horario de trabajo, *“la pretensión empresarial de que durante el tiempo de trabajo el trabajador esté conectado constituye una exigencia conforme a la legalidad”*. Ahora bien, los medios que deben emplearse para que esa conexión durante el trabajo se deba producir las debe proporcionar la empresa (artículo 11 de la LTD). Lo que no excluye los supuestos anteriormente vistos, en los cuales se facilitan, por propia voluntad, los números de teléfono personales.

Así, en este supuesto quedó acreditado que la empresa no proporcionaba a los teletrabajadores de móvil ni de correo electrónico corporativo. Declara que *“la posible urgencia que pudiera tener que atenderse no justifica que sea el trabajador el que, para ello, ponga sus medios personales a disposición del empresario y éste eludir sus obligaciones legales”*.

Además, el tribunal aclara que *“lo que se tacha de nulidad no es el reconocimiento al derecho a la desconexión sino la excepción genérica en favor de la obligación de estar conectados digitalmente en las que se denominan circunstancias de*

¹⁰¹STSJAS (959/2022), de 29 de marzo (Rec. 374/2022) (ECLI:ES:TSJAS:2022:959)

¹⁰²SAN (1132/2022), de 22 de marzo (Rec. 33/2022) (ECLI:ES:AN:2022:1132)

urgencia justificada que se identifican como aquellas situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador. Obvio es, que ningún derecho presenta perfiles absolutos desde el momento en que su ejercicio convive con otros derechos que ocasionalmente pueden contraponerse, pero los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

En referencia al plus de disponibilidad, la sentencia 8990/2023 del TSJM, de 17 de julio¹⁰³, establece que si la persona trabajadora cobra un plus de disponibilidad, no puede reclamar su derecho a la desconexión digital.

En este supuesto, se trata de un cambio de horario en la jornada laboral, el cual viene establecido que debe hacerse con 12h de antelación a la hora de inicio de dicha jornada. Estas modificaciones en el horario se llevan a cabo a través de una comunicación al número de teléfono o correo de la empresa y, solo en caso de no haber respuesta, la empresa les contacta en su teléfono personal.

En este sentido, el tribunal no puede observar una vulneración del derecho a la desconexión digital, ya que *“si la empresa está facultada a poder llamar a los trabajadores para llevar a cabo cambios de jornada las doce horas previas a tener que realizar un servicio esto implica que en ocasiones tendrá que hacerlo en los tiempos de descanso y si el trabajador cobra Disponibilidad deberá estar disponible. Cuestión diferente es que el trabajador opte por la no disponibilidad”*. Además, añade que la compensación adicional por disponibilidad no solo remunera la ampliación de la jornada, sino también cuando el inicio o fin de la jornada laboral se extiende más allá de lo acordado.

En último lugar, la sentencia 5027/2023 del TSJM, de 14 de abril¹⁰⁴, recoge una nota característica sobre el concepto de “desconexión digital”. Expresa la sentencia que es importante distinguir entre la obligación de responder los correos o comunicaciones fuera de la jornada de trabajo, lo que podría ser el fundamento de una pretensión de

¹⁰³STSJM (8990/2023), de 17 de julio (Rec. 136/2023) (ECLI: ES:TSJM:2023:8990)

¹⁰⁴STSJM (5027/2023), de 14 de abril (Rec. 1338/2022) (ECLI:ES:TSJM:2023:5027)

cobro de horas extras, y la recepción de aquellos fuera de dicha jornada, sin la obligación de leerlos o atenderlos hasta el comienzo de la siguiente jornada. En esta última situación no se estaría infringiendo la jornada laboral de la persona trabajadora.

En pocas palabras, se debe tener claro que el derecho a la desconexión digital opera en el tiempo de descanso de la persona trabajadora. Partiendo de esta base, se debe señalar que, por un lado, el elemento definidor para que la empresa haga uso de medios de comunicación de carácter personal - es decir, números de teléfono o correos electrónicos personales - es el consentimiento. Si el empleo de estos es habitual, entonces no se estaría vulnerando el derecho en tanto en cuanto no existe obligación empresarial en torno a esta cuestión. Sin embargo, a fin de garantizar la protección de las personas trabajadoras, no conviene equiparar habitualidad con consentimiento. Es decir, el hecho de que el uso de medios personales para contactar con el trabajador en horas de descanso sea habitual, no significa que esté dotado de consentimiento -, en ocasiones, pueden llegar a consentir por presión o miedo a consecuencias por parte de los superiores -. Por esta misma razón, hacen falta más obligaciones empresariales al respecto, para no dejarlo en manos de la voluntariedad. Por otro lado, el hecho de trabajar a distancia no debe ser excusa para que las empresas justifiquen la disponibilidad permanente, la falta de remuneración del tiempo de trabajo efectivo fuera del horario de trabajo o el envío de comunicaciones en tiempo de descanso.

9. CONCLUSIONES

A fin de concluir lo hasta ahora analizado en este trabajo, se debe comenzar subrayando que *“las nuevas tecnologías [...] mal utilizadas, podrían menoscabar los derechos laborales fundamentales y ordinarios, en general. En particular, podrían perjudicar el descanso, la salud, la conciliación (familiar) y la intimidad de los trabajadores”*¹⁰⁵. En este sentido, es imperativo una regulación efectiva que garantice el bienestar de las personas trabajadoras. Lo analizado en anteriores apartados del trabajo demuestra que, aún, la efectividad no se ha alcanzado.

¹⁰⁵Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14 (45), 257-275. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lng=es&tlng=es

La necesidad de regular, en el tiempo de descanso, las comunicaciones de contenido laboral por parte de superiores y en perjuicio de las personas trabajadoras ha sido suplida en 2018 a través de la LOPDGDD - y, más reciente en el tiempo y de manera particular, en el artículo 18 de la LTD para los trabajadores en modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo -, estableciendo una relación directa entre el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. La inclusión de este derecho en esta específica ley ha sido criticada, pues, por un lado, el legislador olvida en esta configuración legal los riesgos psicosociales en los que puede derivar la sobreexposición al trabajo y, por otro lado, al regular la desconexión digital en clave de derecho, no se hace alusión a las consecuencias frente al posible incumplimiento empresarial.

De hecho, se alega que lo más correcto hubiera sido realizar *“una adecuada conjunción entre el ET, el EBEP, LISOS y LPRL”*. Se argumenta que, debido a la configuración legal del derecho a la desconexión digital, le corresponde al trabajador hacer frente a conductas empresariales que lo vulneren, ya que no hay mecanismos adecuados para hacerlo efectivo. *“Por su parte, la configuración de la desconexión digital como un deber empresarial y su inclusión en la LISOS en clave de sanción permitiría intervenir a la Inspección de Trabajo, por lo que [...] tendría un efecto corrector mucho mayor para poder detener estas conductas. Su incorporación en la LPRL responde a su conexión con la salud de los trabajadores, puesto que la desconexión digital no se identifica, única y exclusivamente, con la conciliación de la vida privada y familiar. Olvida el legislador la influencia que esta cuestión puede tener en relación con las enfermedades profesionales provocadas por la sobreexposición al trabajo”*¹⁰⁶.

Al hilo de la conciliación de las personas trabajadoras, el trabajo a distancia – y, especialmente, el teletrabajo - puede observarse como la esencial modalidad de trabajo para favorecerlo. Aun así, no se debe olvidar que, *“aunque la digitalización de los dispositivos, la automatización de los procesos y la introducción de nuevos medios tecnológicos”* flexibilizan y facilitan el desempeño de las responsabilidades profesionales en términos de tiempo y espacio, no se puede negar que también permiten

¹⁰⁶Taléns Visconti, E. E. (2019). Op cit.

prolongar los tiempos de trabajo con los riesgos psicosociales que ello puede causar en la salud de la persona trabajadora¹⁰⁷.

Por lo tanto, resulta esencial abordar la flexibilidad laboral que permite el trabajo a distancia y reconsiderar los dispositivos jurídicos destinados al ejercicio del derecho a la desconexión digital, pues esta modalidad de trabajo puede provocar la necesidad de interacción constante entre trabajador y empleador¹⁰⁸.

La desconexión resulta necesaria, pero debe impulsarse teniendo en consideración las nuevas modalidades de trabajo mencionadas.

El legislador, a la hora de plantear este derecho, lo ha hecho optando por configurarlo en clave de derecho y no como un deber propio del empleador o empresa. Por lo tanto, es la persona trabajadora quien tiene la responsabilidad de decidir si, en el momento en que recibe una comunicación en tiempo de descanso, quiere hacer caso omiso de él o no. Es en el empleado en el que recae la responsabilidad y la necesidad de tomar la decisión¹⁰⁹. *“Dicho de otra manera, la categoría de derecho no vela por exigir en cualquier caso la desconexión digital, sino por un reconocimiento que no se acompaña de ningún tipo de obligación empresarial. Ello tiene una implicación clave: otorga una cierta libertad para reclamar o no su cumplimiento. Libertad esta que se halla limitada enormemente por la posición de inferioridad propia de cualquier persona trabajadora en el marco de una relación laboral, a lo que debe sumarse el correspondiente riesgo de sufrir represalias por el ejercicio del derecho”*¹¹⁰.

Las declaraciones que reconocen este derecho carecen de contenido si no van acompañadas con obligaciones para aquellos con autoridad en las relaciones laborales. Por lo tanto, es necesario regular las lagunas existentes en lo relativo al contenido, los límites y las garantías de este derecho.

Por otro lado, la configuración legal del derecho a desconectarse digitalmente conduce a un necesario desarrollo a través de la negociación colectiva o la formulación de políticas internas empresariales. De hecho, es razonable afirmar que la eficacia de este derecho está intrínsecamente ligada a los convenios colectivos¹¹¹, en tanto el marco

¹⁰⁷Torres García, B. (2020). Op. cit.

¹⁰⁸Pérez Campos, A. I. (2021). Op. cit.

¹⁰⁹Taléns Visconti, E. E. (2019). Op. cit.

¹¹⁰Gutiérrez Colominas, D. (2020). Op. cit.

¹¹¹Serrano Argüeso, M. (2019). Op. cit.

garantista de la seguridad y salud de las personas trabajadoras “no debe quedar a merced de la decisión unilateral de la empresa”¹¹². Sin embargo, dada la importancia que se le otorga a la negociación colectiva en este asunto, resulta incongruente que el derecho a la desconexión digital no sea parte del contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos, pues no hace más que enfatizar la desprotección en el que se encuentran las personas trabajadoras en los supuestos en los que este derecho no se autorregula colectivamente - o no se regula de manera efectiva, estableciendo excepciones y sin observarse sanciones -.

De igual manera, con respecto a las políticas internas empresariales, cuya elaboración es la única obligación impuesta a las empresas en esta cuestión, “nada impide que el empleador se aparte de ellas, dada la falta de sanciones previstas por el legislador, y, por lo tanto, pudiendo desvirtuarse el diseño de la configuración del ejercicio de este derecho al ser el empleador uno de los sujetos implicados”¹¹³. Así, la elaboración y aplicación de la política interna, pierde su efectividad si su contenido y realización quedan a merced de la voluntad unilateral del empleador.

Los pronunciamientos judiciales han sido los que han modulado este derecho, estableciendo límites a las comunicaciones empresariales y la conectividad permanente de los empleados, estableciendo el consentimiento de la persona trabajadora como clave de bóveda para la utilización de medios de comunicación personales en las relaciones laborales. Además, se observa que en el trabajo a distancia y, cuando se goza de una flexibilidad horaria característica de esta modalidad de trabajo, se hace especialmente complicado distinguir cuándo la conexión se considera hora extra, cuándo se trata de mera disponibilidad o cuándo se está vulnerando el derecho a desconectarse digitalmente. En cualquier caso, el hecho de trabajar a distancia no debe ser excusa para que las empresas justifiquen la disponibilidad permanente, la falta de remuneración del tiempo de trabajo efectivo fuera del horario de trabajo o el envío de comunicaciones en tiempo de descanso.

En conclusión, la regulación del derecho a la desconexión digital no resulta efectiva, particularmente en el caso de los trabajadores que trabajan a distancia y desde sus propios domicilios a través de herramientas digitales¹¹⁴. En este sentido, considero

¹¹²Taléns Visconti, E. E. (2019). Op cit.

¹¹³Gutiérrez Colominas, D. (2020). Op. cit.

¹¹⁴Pérez Campos, A. I. (2021). Op. cit.

que para garantizar el derecho a la desconexión digital en el trabajo a distancia se deberían de tener en cuenta dos extremos. Por un lado, debería de ampliarse la configuración legal de este derecho. Es decir, resulta necesario recoger un contenido mínimo y establecer sanciones al respecto. Además, este derecho debería de formar parte de los convenios colectivos como contenido mínimo obligatorio. Por otro lado, es esencial que el cumplimiento de este derecho se convierta en una obligación empresarial, ya que, el modo en el que está configurado actualmente, la responsabilidad recae en la autonomía de la voluntad de la persona trabajadora.

10. REFERENCIAS

9.1. Bibliografía

Arrieta Idiákez, F. J. (2020). 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*, (42), 89-126. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>

Ayala del Pino, C. (2022). La nueva regulación del trabajo a distancia no es la panacea. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, (55), 115-140. <https://doi.org/10.54571/ajee.510>

Ferreira C. y Vera Ocampo, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral*, (2), 131-144. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)

Gutiérrez Colominas, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *Revista de Internet, derecho y política*, (31). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7400509>

Miñarro Yanini, M. (2019) La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho. *Revista de Trabajo y de Seguridad Social*, (440), 5-18. [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/187056/Miñarro_2019_Desconexi on.pdf?sequence=1](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/187056/Miñarro_2019_Desconexi%00n.pdf?sequence=1)

Montes, Ó. R. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex social, Revista De Derechos Sociales*, 10 (2), 541-560. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7494185>

Montesdeoca Suárez, A. (2024). La política empresarial de desconexión digital: el procedimiento para diseñarla y sus fases de elaboración. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 14 (1), 1-23. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.9513>

Moreno Vida, M. N. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (150), 161-185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224372>

Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14 (45), 257-275. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lng=es&tlng=es

Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, (52), 101-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>

Pérez Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9 (1), 499-528. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7837244>

Ray, J. (2016). Grande accélération et droit à la déconnexion. *Droit social*, (11), 912-920. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5730994>

Serrano Argüeso, M. (2019). Always On: Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleo*, 7 (2), 165-178. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/678

Solana, A. M. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 8, 111-138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>

Taléns Visconti, E. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, (17), 150-161. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvvp.17.2019.08>

Torres García, B. (2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8 (1), 240-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306921>

Trujillo Pons, F. (2021). *La «desconexión digital» en el ámbito laboral*. (2ª ed.) Tirant lo Blanch.

9.2. Legislación

Code du travail. (JORF, de 3 de enero de 1973). Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000031086595/2017-01-01>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (BOE núm 164, de 10 de julio de 2021, pp. 82540 - 82583). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm 269, de 10 de noviembre de 1995). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (BOE núm 294, de 6 de diciembre de 2018, pp. 119788 - 119857). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (JORF, de 8 de agosto de 2016). Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000033000929>

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm 189, de 8 de agosto de 2000) Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm 255, de 24 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE núm 261, de 31 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo. (BOE núm 190, de 6 de agosto de 2010, pp. 68564-68573). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/08/05/1001>

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. (BOE núm 61, de 12 de marzo de 2019, pp 23156-23181). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)). (DO L, núm 456, 10 de noviembre de 2021, pp. 161-176). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021IP0021>

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). (DO L, núm 119, 4 de mayo de 2016, pp. 1-88). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

9.3. Convenios colectivos

Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las

industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. (BOE núm 150, de 24 de junio de 2022, pp. 89047-89131). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/06/14/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/06/14/(3))

Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Decathlon España, SA. (BOE núm 209, de 1 de septiembre de 2021, pp. 107006-107043). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/(5))

Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa. (BOE núm 244, de 10 de octubre de 2017, pp. 98670-98699). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/\(16\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/(16))

Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. (BOE núm 316, de 3 de diciembre de 2020, pp. 109147-109208). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/23/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/23/(4))

Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. (BOE núm 169, de 17 de junio de 2020, pp. 41350-41456). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/06/04/\(10\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/06/04/(10))

Resolución de 6 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. (BOE núm 172, de 19 de julio de 2022, pp. 102790-102876). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/07/06/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/07/06/(3))

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (BOE núm 273, de 13 de noviembre de 2019, pp. 125209-125395). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/(2))

9.4. Jurisprudencia

SAN (1132/2022), de 22 de marzo (Rec. 33/2022) (ECLI:ES:AN:2022:1132)

SAN (AS/1997/3370), de 17 de julio (Rec. 120/1997)

SJSOG (7609/2021), de 12 de septiembre (Rec. 621/2021) (ECLI:ES:JSO:2021:7609)

STJSM (6278/2021), de 9 de junio (Rec. 318/2021) (ECLI:ES:TSJM:2021:6278)

STJUE Asunto C-518/15 (Ville de Nivelles / Rudy Matzak), de 21 de febrero, (ECLI:EU:C:2018:82)

STJUE Asunto C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank SAE), de 14 de mayo, (ECLI:EU:C:2019:402)

STS (4086/2015), de 21 de septiembre (Rec. 259/2014) (ECLI:ES:TS:2015:4086)

STSJAS (959/2022), de 29 de marzo (Rec. 374/2022) (ECLI:ES:TSJAS:2022:959)

STSJM (1005/2020), de 4 de noviembre (Rec. 430/2020) (ECLI:ES:TSJM:2020:10055)

STSJM (8990/2023), de 17 de julio (Rec. 136/2023) (ECLI:ES:TSJM:2023:8990)

STSJM (5027/2023), de 14 de abril (Rec. 1338/2022) (ECLI:ES:TSJM:2023:5027)

STSJM (7803/2021), de 9 de julio (Rec. 307/2021) (ECLI:ES:TSJM:2021:7803)

STSJM (7899/2020), de 8 de julio (Rec. 19/2020) (ECLI:ES:TSJM:2020:7899)

9.5. Otras fuentes

En Francia entra en vigor el derecho a la «desconexión digital» del trabajador con la empresa. Noticias Jurídicas. <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-der-echo-a-la-039:desconexion-digital039;-del-trabajador-con-la-empresa/>

España ratifica el Convenio sobre el trabajo a domicilio y el Convenio sobre la Violencia y el Acoso. (2022, 8 junio). https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_847845/lang--es/index.htm

Infojobs-Esade. (2022). *Informe Anual 2022 sobre el Estado del Mercado Laboral en España.*

https://s36356.pcdn.co/wp-content/uploads/2023/03/Informe-Anual-InfoJobs-Esade-2022.pdf?ipromo=infojobs_btb-post_blog_rrhh-descargar_informe_anual_infojobs_esade_2022

Montesdeoca Suarez, A. (2021) La desconexión digital en la negociación colectiva. En: *Congreso Internacional "Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0"*. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena, 100-112.

<http://hdl.handle.net/10317/9866>

OIT (2017), *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf

OIT (2018), *Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618370.pdf