

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL *

MARÍA TERESA VELASCO PORTERO
*Profesora titular de área (acreditada PTU) de
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Loyola*

EXTRACTO

Palabras clave: Desconexión digital; riesgos psicosociales; negociación colectiva

La expansión del uso de las TIC y la hiperconectividad de las relaciones sociales y en particular de las relaciones laborales ha puesto de manifiesto los riesgos que el fenómeno presenta para la salud, la intimidad y la conciliación de vida personal, familiar y laboral. A pesar de que la Unión Europea todavía no cuenta con ningún instrumento que obligue a garantizar el derecho a la desconexión digital, nuestro país ha sido de los primeros en reconocerlo en un texto legal, en concreto la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, de 2018. A pesar del avance que ha supuesto en este sentido, la regulación legal presenta ciertas carencias que se ponen de manifiesto en este trabajo. Por otra parte, el desarrollo que se está haciendo del derecho en la negociación colectiva es bastante limitado, lo que hace más acusada la falta de concreción de sus términos, que quedan en gran medida en manos del poder de dirección de la empresa. En este estudio se profundiza en estas cuestiones, y se pone además de relieve la necesidad de actualizar la ley de prevención de riesgos laborales para un mejor tratamiento del problema desde la perspectiva de la salud laboral.

ABSTRACT

Keywords: Digital disconnection; psychosocial risks; collective bargaining

The expansion of ICT usage and hyperconnectivity in social relations, particularly in the context of labor relations, has brought to light the risks that this phenomenon presents to health, privacy, and the balancing of personal, family, and work life. Despite the fact that the European Union is yet to possess any instrument compelling the guarantee of the right to digital disconnection, our country has been among the pioneers in acknowledging it in a legal text, specifically in the Organic Law on Personal Data Protection and Digital Rights Guarantee of 2018. Nonetheless, despite the progress made in this regard, the legal regulation exhibits certain deficiencies that are apparent in this work. Moreover, the development of the right to digital disconnection in collective bargaining is quite limited, which exacerbates the lack of specificity in its terms, largely leaving it in the hands of the company's management power. This study delves into these issues and furthermore emphasizes the need to update the occupational health and safety law for a more effective treatment of the problem from the perspective of occupational health.

* Este trabajo forma parte del Proyecto “La incidencia del derecho de la Unión Europea en las futuras reformas laborales” -GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO 2021- Proyectos investigación orientada. PID2021-122254OB-I00.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL
2. GÉNESIS DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS
3. LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA
 - 3.1. Introducción
 - 3.2. La propuesta de Directiva sobre el derecho a la desconexión
 - 3.2.1. Definición del derecho a la desconexión
 - 3.2.2. Garantía de indemnidad
 - 3.2.3. Ámbito subjetivo del derecho
 - 3.2.4. Objetivo del reconocimiento del derecho
 - 3.2.5. Papel de la negociación colectiva
 - 3.2.6. Relación con la existencia de un sistema objetivo, fiable y accesible de medición de la duración del trabajo diario
4. LA CONSAGRACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN ESPAÑA
 - 4.1. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales
 - 4.1.1. Concepto y contenido del derecho en la LOPD
 - 4.1.2. Sujetos del derecho en la LOPD
 - 4.2. La Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia
5. IMPORTANCIA DEL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN LEGAL Y DESARROLLO POSTERIOR
6. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL CONTEXTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
7. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN: EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Ya es un hecho que la implantación de la tecnología digital como un elemento imprescindible en todos los ámbitos de nuestra vida ha revolucionado de forma radical la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales en todo el mundo, generando beneficios pero también, y de manera no despreciable, riesgos y desafíos tanto para los trabajadores como para las empresas.

Esta revolución se ha manifestado en muchos aspectos, provocando importantes cambios en la organización del trabajo, transformando la forma en que se organiza y gestiona el trabajo. Es una tecnología que ha facilitado la comunicación y la colaboración en tiempo real, permitiendo que los equipos de trabajo estén conectados de manera constante, y ha impulsado la flexibilidad laboral, facilitando el teletrabajo y el trabajo a distancia. Es evidente que este elemento tiene dos caras: la constante conexión y la posibilidad de sacar el trabajo individual y en equipo de los despachos mejora la eficiencia y la productividad en muchos sectores, pero también es peligrosa para la salud mental de los trabajadores, que pueden ver invadida su vida personal por unos requerimientos laborales que expanden sus tentáculos a cualquier momento y lugar en que se encuentre. Esto supone un

desafío con respecto a la salud y el bienestar laboral, entre otros motivos porque la disponibilidad constante y la presión para estar siempre conectado pueden conducir a un aumento del estrés laboral, la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal, y la falta de tiempo de descanso adecuado.

Por otra parte, no podemos obviar que las herramientas y aplicaciones digitales han automatizado tareas repetitivas, agilizando los procesos y permitiendo un acceso rápido y fácil a la información relevante, aunque esta ventaja ha sido absorbida en parte por la capacidad que tiene la burocracia en irse expandiendo y crear nuevas obligaciones que implican nuevos procesos que sustituyen a los que desaparecen.

Otro elemento emergente es el nacimiento de nuevas formas de trabajo, como las plataformas de economía colaborativa. Estas plataformas, que conectan a trabajadores independientes con clientes que requieren servicios específicos presentan grandes desafíos al ordenamiento con respecto a la protección laboral de los sujetos que prestan sus servicios bajo esta modalidad, que todavía no han sido totalmente resueltos a pesar del gran interés que han puesto en ello tanto la Unión Europea como los distintos ordenamientos.

Estos son algunos de los puntos en que el impacto de la expansión de esta tecnología afecta a las relaciones laborales, pero no son los únicos, ya que se trata de una tecnología que evoluciona muy rápidamente, y es muy difícil ponerle límites, por su universalidad y viralización. Esto obliga a legisladores y los actores del mundo laboral a abordar de manera decidida estos desafíos para encontrar un equilibrio adecuado entre la utilización de la tecnología y la protección de los derechos y la salud de los trabajadores. El derecho laboral desempeña un papel crucial en la regulación y protección de los trabajadores, adaptándose continuamente para garantizar una protección efectiva, y es aquí donde tenemos que enmarcar las previsiones sobre el derecho a la desconexión digital.

2. GÉNESIS DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS

Es en este contexto de implantación social y laboral de la tecnología digital, y con la finalidad de responder a la necesaria protección de la salud de la persona trabajadora, donde surge la necesidad de garantizar su derecho a la desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de los trabajadores a no estar disponibles o conectados electrónicamente fuera de su horario de trabajo regular, y es una respuesta al impacto de la tecnología digital en la disponibilidad constante y la presión para estar siempre conectado.

Los beneficios de que este derecho esté garantizado repercuten en el adecuado descanso de la persona, la promoción de su bienestar, la mejora de su salud mental y, de manera muy importante, la reducción del estrés laboral. No olvidemos que el estrés laboral no tiene efectos tan solo en la psique, sino

que se somatiza y provoca importantes síntomas físicos (musculo esqueléticos, dermatológicos, migrañosos...), impactando por tanto sobre cómo se realiza el trabajo y, consecuentemente, sobre absentismo, rendimiento y productividad. De la extensión del problema nos da cuenta Eurostat, de cuyos datos se extrae que el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores tras los trastornos musculoesqueléticos¹.

Por otra parte, el hecho de que la conexión se extienda más allá del tiempo y el lugar de trabajo supone una intromisión en la vida privada y la intimidad del trabajador, cuestión que también debe ser objeto de protección, y a la que debe atender su regulación.

En resumen, podemos decir que, aunque en primera instancia los beneficios de respetar este derecho son para los trabajadores, una adecuada política en este sentido también repercute en la buena marcha de la empresa, por la vía de un aumento de la productividad a largo plazo y la mejora del clima laboral.

A medida que se han puesto de manifiesto todas estas cuestiones se ha iniciado un movimiento a nivel internacional de concienciación en este sentido, que en la mayoría de los casos no ha llegado todavía a concretarse a nivel legislativo. Francia fue la primera legislación en reconocer la desconexión digital como un derecho², y España ha seguido su estela con la LO 3/2018. No así Italia, por ejemplo, donde la ambigüedad de la norma hace que la doctrina se divida entre quienes consideran que sí es un derecho y quienes consideran que es un “deber” o una “norma de comportamiento”³. En otros países es la jurisprudencia o incluso la negociación colectiva quien se ha encargado de regular este tema, siendo en este último caso ejemplo paradigmático Alemania⁴. En Bélgica los términos y condiciones del derecho se tiene que articular a través de los convenios colectivos⁵.

¹ Trastornos que, a su vez, traen en muchas ocasiones causa en el propio estrés.

² Ley 2016-1088 (Loi Travail), du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, que ha dado nueva redacción al artículo L.2242-8 del Código de Trabajo francés.

³ La primera referencia legal a la desconexión digital en Italia se encuentra en la Ley nº 81/2017, llamada “Medidas de protección del trabajo autónomo no empresarial y medidas dirigidas a favorecer la articulación flexible en tiempos y lugares del trabajo por cuenta ajena regulando el trabajo ágil”, cuyo art. 19.1, en referencia al “pacto de agilidad”, establece que “el pacto identificará el tiempo de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador de los equipos tecnológicos de trabajo” (Traducción de Pellicano, (2022), p. 218.

⁴

⁵ Art. 8 Ley de 3 de octubre de 2022 (https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2022-11-10&caller=summary&numac=2022206360)

3. LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

3.1. Introducción

La Unión Europea todavía no tiene un cuerpo normativo específico sobre el derecho a la desconexión digital, lo cual no quiere decir que sea ajena a este tema. Antes bien, se trata de una cuestión que está en la agenda de la Unión, y que ya ha ido siendo incorporada a través de determinados instrumentos.

En este sentido, podemos mencionar la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que establece un marco para el trabajo a distancia. Aunque la directiva no menciona explícitamente el derecho a la desconexión digital, sí que contiene disposiciones relativas a la necesidad de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal para los trabajadores a distancia. Una conexión similar podemos encontrar en la Directiva de Salud y Seguridad en el Trabajo (89/391/CEE), que establece el marco general para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en la UE. Aunque no aborda específicamente la desconexión digital, reconoce la necesidad de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, lo cual puede incluir aspectos relacionados con el derecho a la desconexión; la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, cuestión también relacionada con el tema.

En la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo se hace referencia a una serie de derechos relacionados de forma indirecta con cuestiones similares. Asimismo, el principio 10 del Pilar europeo de derechos sociales establece el derecho a un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y la protección de datos, y el principio 9, el derecho al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

También hay que mencionar la Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de octubre de 2019, sobre empleo y políticas sociales en la zona del euro (2019/2111(INI)), que en su punto 17 “señala, en particular, la necesidad de establecer un derecho a la desconexión digital y de estudiar las nociones de carencia de tiempo y autonomía respecto al horario laboral”.

Finalmente, y en un paso más que refleja esta preocupación de la Unión Europea por este tema, se aprueba la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión. La resolución “pide a la Comisión que presente, sobre la base de una evaluación exhaustiva y adecuada y una consulta a los Estados miembros y los interlocutores sociales, una propuesta de Directiva de la Unión sobre normas mínimas y condiciones para garantizar que los trabajadores puedan ejercer

efectivamente su derecho a desconectarse y regular el uso de las herramientas digitales existentes y nuevas con fines laborales”.

Es importante destacar que esta Resolución contiene lo que podemos considerar una definición del derecho a desconexión digital, cuando destaca que “el derecho a la desconexión permite a los trabajadores abstenerse de realizar tareas, actividades y comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos y otro tipo de mensajes, fuera de su horario laboral, también durante los períodos de descanso, las vacaciones oficiales y anuales, las bajas por maternidad, paternidad y el permiso parental, así como otros tipos de permisos, sin tener que afrontar posibles consecuencias negativas”.

La resolución contiene un Anexo con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el derecho a la desconexión.

Por otra parte, y a nivel de interlocutores sociales europeos, no podemos dejar de referirnos a los Acuerdos Marco sobre teletrabajo (julio de 2020) y sobre digitalización (julio 2022). En concreto, el acuerdo marco sobre digitalización prevé posibles medidas que se acordarán entre los interlocutores sociales por lo que se refiere a la conexión y desconexión del trabajo por parte de los trabajadores.

3.2. La propuesta de Directiva sobre el derecho a la desconexión

La propuesta de Directiva que hace el Parlamento es bastante interesante y moderna. Como puntos más importantes podemos destacar los siguientes:

3.2.1. Definición del derecho a la desconexión

De esta manera, establece que “El derecho a la desconexión hace referencia al derecho de los trabajadores a no participar en actividades o comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, a través de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos u otro tipo de mensajes. El derecho a la desconexión debe permitir a los trabajadores apagar las herramientas de trabajo y no responder a las solicitudes de los empleadores fuera del horario de trabajo, sin riesgo de posibles consecuencias adversas, como el despido u otras represalias. Por el contrario, los empleadores no deben exigir a los trabajadores que trabajen fuera del tiempo de trabajo. Los empleadores no deben promover una cultura de trabajo de «siempre en línea» en la que se favorezca claramente a los trabajadores que renuncian a su derecho a desconectarse frente a los que no lo hacen.

3.2.2. Garantía de indemnidad

“Los trabajadores que denuncien situaciones de incumplimiento del derecho a la desconexión en el lugar de trabajo no deben ser penalizados”.

3.2.3. *Ámbito subjetivo del derecho*

“El derecho a la desconexión debe aplicarse a todos los trabajadores y a todos los sectores, tanto públicos como privados, y debe cumplirse de forma efectiva”.

3.2.4. *Objetivo del reconocimiento del derecho*

“El objetivo del derecho a la desconexión es garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y unas condiciones de trabajo justas, incluido el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.”

3.2.5. *Papel de la negociación colectiva*

La propuesta, estableciendo unos requisitos mínimos para el derecho a la desconexión, otorga un importante papel a la negociación colectiva. Las referencias a este papel son varias. Por una parte, establece expresamente que las modalidades prácticas del ejercicio del derecho a la desconexión por parte del trabajador y la aplicación de este derecho por parte del empleador deben poder ser acordadas por los interlocutores sociales mediante convenios colectivos o a nivel de empresa⁶. Por otra, señala que debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales, y que los Estados miembros deben apoyar a los interlocutores sociales en el establecimiento de convenios colectivos para la aplicación de la presente Directiva, garantizando, de acuerdo con el Derecho y las prácticas nacionales, la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva.

3.2.6. *Relación con la existencia de un sistema objetivo, fiable y accesible de medición de la duración del trabajo diario*

Los Estados miembros deben garantizar que los empresarios establezcan dicho sistema, reconociendo de esta manera su importancia en el control del tiempo de trabajo para garantizar la desconexión. Esta importancia no se limita a los casos de teletrabajo, sino que es aplicable a la mayoría de los puestos de trabajo, puesto que en casi todos se utilizan medios digitales o es posible contactar con el trabajador vía redes sociales o aplicaciones móviles.

⁶ A pesar de ello, no minimiza el papel de los Estados en la vigilancia de que dichos acuerdos respeten unos mínimos, que ejemplifica señalando que deben velar por que “los empleadores proporcionen a los trabajadores una declaración escrita en la que se expongan dichas modalidades prácticas” de ejercicio del derecho.

4. LA CONSAGRACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN ESPAÑA

4.1. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

Como hemos visto, España ha sido de los primeros países de la Unión Europea en reconocer el derecho a la desconexión digital de manera expresa.

Su consagración se realiza en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPD), cuya disposición final 13 añadió también un artículo 20 bis al Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) en el mismo sentido y otro similar al Estatuto Básico del Empleado Público. Se trata de un derecho que resulta directamente ejercitable, muy flexible en su configuración, y que tiene relación con otros derechos como el de conciliación de vida personal, familiar y laboral, el derecho a la intimidad y la materia de prevención de riesgos laborales. Es interesante tener en cuenta la sede en la cual se produce el reconocimiento del derecho, que va a marcar su análisis. No es una norma laboral ni de prevención de riesgos laborales, sino que como su propio nombre indica su objeto fundamental es la protección de la intimidad de la persona. De hecho, en el primer borrador de la ley no aparecía la referencia a este derecho, que se introduce durante la tramitación parlamentaria. Como decimos, esta ubicación poco apropiada y desestructurada consideramos que está en la base de algunos de los problemas que presenta el desarrollo del derecho, ya que no va acompañada de las medidas de control y efectividad del cumplimiento que serían deseables.

En definitiva, tras un accidentado proceso parlamentario⁷ el texto definitivo del art. 88 de la LOPD establece lo siguiente:

“Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

⁷ Vid Igartúa, (2019), p. 64 .

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.”

De manera complementaria, se añade al ET el siguiente artículo:

“Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

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.”

El punto positivo de esta regulación es, precisamente, que sea una ley (en este caso LO) la que haga un reconocimiento expreso del derecho, a pesar de que como hemos visto todavía no hay una directiva comunitaria que nos obligue a ello; también que se haya hecho en un momento tan temprano en el contexto europeo (la primera ley europea en reconocer el derecho fue la francesa tan solo dos años antes).

También la amplitud del ámbito subjetivo del derecho, que se extiende tanto a los trabajadores públicos como los de la empresa privada e incluso a los que ostentan puestos directivos en las empresas. Es muy significativa la generalidad del reconocimiento del derecho cuando anteriormente era un tema al que se prestaba atención tan solo en el caso del teletrabajo, y además que se hiciera antes de que la pandemia del COVID-19 diese lugar a la “pandemia de hiperconectividad” que nos asola hoy día y se haya convertido en un problema fundamentalmente de salud laboral.

Este carácter pre-COVID, entre otros factores, es el que puede explicar que la normativa atienda más al derecho a la intimidad que a los problemas de salud mental y física que conlleva la hiperconexión, ya que no olvidemos que se trata de una ley de protección de datos y no una ley de salud laboral.

Como elementos negativos podemos mencionar precisamente este último: hace escaso hincapié en la necesidad de desconexión como protección de la salud, centrándose más en el derecho a la intimidad y en el derecho a la conciliación. Esto es especialmente llamativo en la redacción del art.20 bis. del ET, que menciona la desconexión como un derecho más entre otros vinculados al respeto a la intimidad;

la LOPD en cambio hace una referencia a la fatiga informática, que es uno de los efectos de la hiperconexión sobre la salud (aunque hoy sabemos que no es el único, como ya hemos dicho).

Por otra parte, consideramos que, aunque la referencia a la negociación colectiva es importante, debería haberse extendido la necesidad del acuerdo para la fijación de toda la política de desconexión de la empresa, lo que no se ha hecho. Y también se echa en falta una modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo este factor, y un incremento de la vigilancia y control del efectivo cumplimiento del derecho por parte de la empresa.

Coincidimos en suma con lo puesto de manifiesto por la doctrina de que la norma adolece de determinados defectos, como el hecho de que su puesta en práctica es complicada por las lagunas en la regulación, entre las que destacan también la falta de definición o delimitación del contenido del derecho, la ausencia de normas mínimas de aplicación en defecto de pacto o la carencia de sanciones ante la falta de cumplimiento por parte de las empresas⁸.

4.1.1. Concepto y contenido del derecho en la LOPD

Por lo que respecta al concepto y contenido del derecho, la ley adolece como hemos adelantado de cierta indefinición, quizás buscada por el legislador para permitir la flexibilidad y adaptación a las circunstancias de la tecnología y del sector o empresa.

A pesar de ello, no parece haber problema en que los términos legales se refieran al concepto aceptado por la doctrina de que se trata del derecho que tiene el trabajador a no tener ningún contacto con herramientas relacionadas con el trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones⁹. Ahora bien, compartimos la opinión de la prof. Igartúa de que habría que precisar más el concepto, haciendo referencia a su “doble faz”, incluyendo tanto el derecho a no ser “molestado” o “contactado” por parte de la empresa (deber de abstención) como el de no estar obligado responder a dichas comunicaciones, caso de producirse, o no contactar con clientes o terceros vinculados al puesto de trabajo¹⁰. Añadiríamos que, además, debería incluirse el elemento de impedir que dichos clientes o terceros puedan conectar con la persona trabajadora fuera del tiempo de trabajo¹¹, puesto que estas

⁸ Igartúa, (2019), p. 65.

⁹ Cialti,(2017), p. 165.

¹⁰ En el mismo sentido Molina, (2017), p. 270, González, (2016), p. 270 y Taléns,(2018), pp. 5-6.

¹¹ En este sentido, nos permitimos acudir a la experiencia personal de la autora durante el confinamiento COVID de 2020, en que sufrió efectos psicossomáticos derivados del permanente contacto con alumnos y terceros.

conexiones pueden ser tan dañinas para los diferentes bienes jurídicos protegidos (salud, intimidad y conciliación) como las provenientes de la empresa.

La indefinición legal del concepto y contenido deriva en una especial importancia de la negociación colectiva en este sentido, ya que si el convenio colectivo no los incluye estaría trasladando al poder de dirección del empresario dicha definición. Por tanto, si el convenio cae en la tentación de resolver la cuestión con una mera declaración de intenciones o repetición del texto legal con carácter generalista, o bien remitir directamente a la regulación legal (cuestión que como veremos está ocurriendo a menudo), el derecho se va a reducir probablemente a un mínimo indispensable como sería el deber del empresario de abstenerse de comunicaciones formales fuera del horario de trabajo.

4.1.2. Sujetos del derecho en la LOPD

En cuanto a los sujetos del derecho, en este sentido la ley es muy amplia, incluyendo tanto a los trabajadores públicos como privados, así como al personal directivo de la empresa, del que en principio podría haberse considerado su exclusión por las especiales características de su trabajo o de su relación contractual. Sin embargo, la ley no hace exclusiones, y expresamente habla de que en la política de desconexión de la empresa debe regularse también la situación del personal directivo.

Esto no quiere decir que el contenido del derecho para el personal directivo deba ser exactamente el mismo que el del resto del personal, ya que el propio art. 88 LOPD en su p. 2 señala que “las modalidades de ejercicio del derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral”, lo que da pie a que se puedan establecer distintas modalidades de ejercicio del derecho dentro de la misma empresa. Sería razonable que la modalidad de ejercicio del derecho en el caso de las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección se articulase en un régimen de ejercicio mucho más laxo que el del personal con relación laboral común, de la misma manera que en la regulación reglamentaria de este tipo de contrato no se fijan unos mínimos de duración para los derechos al descanso del trabajador. Recordemos que en RD 1382/1985 se establece que “el tiempo de trabajo en cuanto a jornada, horarios, fiestas y permisos, así como las vacaciones será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente”¹². Entendemos que en este caso la referencia a las condiciones “usuales en el ámbito profesional correspondiente” como límite mínimo en el ejercicio del derecho debería ser matizada, ya que el problema social con el que nos encontramos es precisamente que lo usual es una

¹² Art. 7 RD 1382/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

hiperconexión dañina para la salud y la intimidad del trabajador, por no hablar de la inexistencia de una cultura de conciliación en el personal directivo en general, y no solo en el de alta dirección. El límite en este caso consideramos que debe estar en la necesidad objetiva de la disponibilidad y en la salud e intimidad del trabajador que debe estar mínimamente garantizada en adecuada ponderación.

Por otra parte, a pesar de esta consagración amplia del ámbito subjetivo del derecho, la ley hace una mención especial a la situación de los trabajadores a distancia o a domicilio, vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Si bien es cierto que estos trabajadores tienen un especial riesgo de hiperconexión e invasión de la intimidad y derecho al descanso, hay que tener en cuenta que todos los trabajadores son, en cierta medida, teletrabajadores potenciales: todas las personas llevamos siempre encima un aparato con el que la empresa o el trabajo puede contactar con nosotros en cualquier momento y lugar. Con el agravante de que ese aparato, en la mayoría de los casos, es particular (no lo facilita la empresa); por “comodidad” llevamos en él aplicaciones, contactos telefónicos y mail tanto personales como profesionales y, además, lo portamos voluntariamente. Y, para completar el cóctel explosivo para nuestra salud e intimidad, hemos adquirido el automatismo de consultarlo constantemente. Consideramos que, con estos hábitos sociales, la necesidad de protección frente a la hiperconexión es universal, y es uno de los aciertos de la regulación legal.

Quizás hubiera sido necesaria una mención también especial a los trabajadores a tiempo parcial, por la laxitud de la regulación legal de la ordenación del tiempo de trabajo en este tipo de contratos. El régimen jurídico de las horas complementarias tiene serios riesgos de interferencia con la conciliación y la intimidad, por lo que las razones para intensificar la toma en consideración de su especial situación son parecidas a las esgrimidas para la mención expresa a la situación de los trabajadores a distancia.

4.2. La Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia

Del 15 de marzo al 21 de junio de 2020 todos los trabajos que podían hacerse en régimen de teletrabajo tuvieron que adoptar este sistema debido al confinamiento COVID. La situación se mantuvo de manera preventiva durante varios meses más, hasta que poco a poco la mayoría de las empresas fueron optando por la presencialidad de sus trabajadores. A pesar de que en aquel momento fueron muchas las voces que aseguraban que “el teletrabajo ha llegado para quedarse” la realidad ha ido demostrando que ha vuelto a quedar como algo residual, en parte por la resistencia de las empresas a dejar de “ver” a sus trabajadores como método de control, y en parte por la desilusión de los propios trabajadores ante una fórmula de trabajo que tiene efectos aislantes y de monotonía, presentando dificultad para separar tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Estas circunstancias excepcionales permitieron comprobar empíricamente los efectos sobre la salud laboral del abuso de esta fórmula de trabajo, lo que prácticamente obligó al legislador a establecer una regulación específica, actualizando con arreglo a los avances sociales y tecnológicos el tradicional régimen jurídico del trabajo a distancia.

Se trata de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia (en adelante LTD), en cuya exposición de motivos ya se pone de manifiesto que el trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio (aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos) se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías. Confirma que actualmente lo que existe, más que un trabajo “a domicilio”, es un trabajo remoto y flexible, que permite que se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. Y este trabajo remoto, cuando se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (teletrabajo), presenta una serie de inconvenientes reseñados en la propia exposición de motivos: necesidad de protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

Como vemos, la ley es muy consciente, entre otros, de los riesgos sobre la salud que presenta el teletrabajo, precisamente porque se elabora en tiempos de pandemia cuando una parte muy importante de la población trabajadora estaba sufriendo los efectos negativos de la hiperconectividad. Por ello, entre sus objetivos menciona expresamente el de tener en cuenta “los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento”.

En este sentido, el art. 16 de la Ley es más explícito que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que 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.”

Por otra parte, y con respecto al derecho a la desconexión digital, establece lo siguiente:

“Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

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.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

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 vemos, aquí el concepto y contenido del derecho a la desconexión digital es más concreto que el caso de la LOPD. En primer lugar, se configura no solo como un derecho del trabajador sino también como un deber del empresario. Por otra parte, se establece un contenido mínimo del deber empresarial, que en este caso se señala expresamente que conlleva una limitación (que no anulación) del uso de medios de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada. Esta referencia a la duración de la jornada y los periodos de descanso hay que ponerla en conexión con la obligación de llevar un sistema de registro horario también en estos casos, que debe incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada (art. 14 LTD).

Sin embargo, en lo referente al papel de la negociación colectiva en la concreción del derecho, en este caso se refuerza menos que en el general establecido por la LOPD, ya que mientras en este último caso se dice que “Las modalidades

de ejercicio de este derecho (...) 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 el caso del trabajo a distancia la LTD utiliza la fórmula “Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo *podrán* establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión”.

A pesar de esta diferencia en la fórmula utilizada en uno y otro caso, entendemos que en el caso del trabajo a distancia no se está exceptuando la regulación establecida con carácter general para todos los trabajadores en la LOPD, y la negociación colectiva tiene que ocuparse de concretar las modalidades de ejercicio del derecho, en cuyo marco se elaborará posteriormente la política concreta de desconexión por medio del poder de dirección del empresario previa audiencia con la representación legal de los trabajadores. No es por tanto una mera posibilidad, como podría dar a entender una interpretación demasiado literal y no sistemática de la LTD.

5. IMPORTANCIA DEL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN LEGAL Y DESARROLLO POSTERIOR

La remisión que tanto el proyecto de Directiva como la LOPD y el ET hacen a la negociación colectiva no responde a una decisión caprichosa, siendo la sede más apropiada para concretar este tema. Hay que tener en cuenta que cada sector, cada empresa e, incluso, cada puesto de trabajo, tienen unas características y necesidades concretas, y una forma de utilizar los dispositivos y medios de conexión digital distintos, que además están en continua evolución. El contenido generalista y de mínimos de la ley es si cabe más oportuno en esta que en cualquier otra materia, y la remisión al convenio o acuerdo colectivo para su necesaria concreción aporta la flexibilidad y adaptabilidad que exigen una tecnología y unas prácticas laborales en constante y rápida evolución, y garantiza que la regulación se mantenga actualizada y por ello útil a lo largo del tiempo.

En esta línea, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (Resolución de 19 de mayo 2023), junto al reconocimiento del derecho y de su importancia para la salud laboral, el clima laboral, la calidad del trabajo y la conciliación, establece que en los convenios se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función. Asimismo, y a los efectos de la regulación del derecho en la negociación colectiva recoge una serie de criterios a tener en cuenta, entre ellos los siguientes:

- La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo

anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.

- El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.
- Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.
- Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.
- Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Asimismo, recoge una lista de buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo (programar respuestas automáticas para los períodos de ausencia, utilizar el envío retardado...).

Sin embargo, a pesar de estas recomendaciones del Acuerdo marco, en la práctica los agentes sociales no están atendiendo de manera satisfactoria a esta responsabilidad, abusando en nuestra opinión de las cláusulas generales. Esto da pie a que la política concreta de desconexión quede en la práctica en manos de la empresa, que según la LOPD tan solo tiene que dar *audiencia* a los representantes de los trabajadores. Además de los convenios que se limitan a reconocer la existencia del derecho y remitirse a la LOPD y el art. 20 bis del ET¹³ y de aquellos otros que, junto a ello, se remiten a la fijación de la política interna de la empresa previa audiencia a los representantes, hay otro grupo que son un poco más

¹³ ES el caso, por ejemplo, del III Convenio colectivo del Grupo Renfe, BOE 19 de julio de 2023. “Cláusula 14. Desconexión digital. Con la finalidad de cumplir la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, se impulsarán medidas que potencien el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral reconociendo el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral. Se analizará, mediante la negociación en el seno de la Comisión Negociadora y hasta el 31 de mayo de 2023 la problemática con el tratamiento de las incidencias.”

concretos y especifican algunas de las conductas de las que deben abstenerse las empresas y el derecho del trabajador a no atender dispositivos digitales ni contestar comunicaciones fuera del horario de trabajo.

Por último, también hay convenios que regulan una completa serie de medidas de desconexión digital, como es el caso por ejemplo del Convenio colectivo Kiabi España (2023¹⁴), el Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas (2022-2024) – que regula de manera conjunta este derecho con los derechos conexo a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos fuera del ámbito laboral y el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización fuera del ámbito laboral.

Un ejemplo claro de buena práctica en este sentido sería el convenio colectivo de Bolsas y mercados españoles de 2022, que pacta expresamente la Política de desconexión digital y la adjunta como Anexo al convenio, estableciendo medidas concretas y constituyendo ¹⁵una comisión de seguimiento, ordenando además que dicha política sea publicada on line en la página de RRHH de la empresa.

¹⁴ “Desconexión digital: Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) , artículo 18 de la Ley 10/2021 de 9 de julio (RCL 2021, 1335) de trabajo a distancia y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 (RCL 2018, 1629) , de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, tanto 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), 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.

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras de Kiabi se establecen las siguientes medidas:

Se establece que, no se exigirá ni se esperará por parte de la persona trabajadora que acceda a los sistemas informáticos puestos a su disposición con el objetivo de revisar o responder correos o responder llamadas relacionados con su prestación laboral, una vez finalizada su jornada.

En los periodos vacacionales de las personas trabajadoras, se deberán cumplir las consignas previstas en la política de turnos y determinación de personal de «backup» para cada puesto, de modo que la actividad de Kiabi España KSCE SA pueda seguir desarrollándose sin interrupción ni contingencia alguna, en ausencia de la persona trabajadora.

Kiabi España formará al personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.

Kiabi España informará y formará al personal, directivos y mandos intermedios, sobre el respeto a la duración de la jornada laboral y el derecho a la desconexión digital.”

¹⁵ “Medidas:

1. BME garantiza a la plantilla el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido, las personas trabajadoras tendrán derecho a responder cualesquiera comunicaciones efectuadas por cualquier medio (correo electrónico, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral, en la jornada laboral siguiente.

2. No serán de aplicación estas medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un significativo,

6. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL CONTEXTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A pesar de que la LOPD no hace referencia a la vertiente preventiva del derecho a la desconexión digital, es aceptado que la hiperconectividad laboral es un riesgo para la salud, encuadrado dentro de los llamados riesgos psicosociales.

Ya en 2017 el Comité Económico y Social Europeo (CESE)¹⁶ ponía de relieve que el uso cada vez más intenso de las TIC puede representar un riesgo para la salud, constatando un aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional. Lo consideraba una realidad preocupante y costosa y recomendaba un diálogo social amplio para limitar la disponibilidad permanente de los trabajadores y su formación para la utilización de las TIC, como respuestas necesarias.

Más recientemente podemos citar, por ejemplo, el texto de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)), que hace una serie de llamamientos a la Comisión Europea en este tenido consecuencias negativas, concretamente (entre otras) “la excesiva conexión, la difuminación de las líneas entre la vida laboral y la vida privada, una mayor intensidad del trabajo y del estrés tecnológico”. Considera asimismo que esta nueva situación hace necesaria una definición nueva y más amplia de salud y seguridad en el trabajo, en la que ya no puede prescindirse de

inminente o evidente posible perjuicio empresarial o del negocio, y cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata.

3. Existen en BME, fruto del acuerdo de la negociación colectiva, canales establecidos para organizar situaciones especiales relativas a horarios, disponibilidad en las que las necesidades del negocio demandan actuaciones y conexiones de manera operativa y continua. Estas situaciones quedan excluidas de la presente Política y se seguirán rigiendo por sus correspondientes acuerdos.

4. El derecho a la desconexión digital se establece tanto para las personas que realicen su jornada de forma presencial, como en los casos de prestación de servicios a distancia mediante conexión remota en el domicilio de la persona trabajadora.

5. Se garantizará el derecho a la desconexión digital durante el período de disfrute de las vacaciones, los días de convenio y los permisos, estableciéndose a estos efectos los mecanismos de mantenimiento de la actividad correspondientes en cada departamento.

6. Se observará una racionalización de los horarios de convocatoria de reuniones delimitando, en la medida de lo posible, tanto la hora de comienzo como la duración de las mismas dentro del horario laboral de los asistentes y posibilitando, cuando sea posible, la asistencia en remoto a través de medios tecnológicos, todo ello, con el objetivo de hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.

7. Se realizarán acciones de formación y sensibilización a las personas trabajadoras sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y sobre un uso razonable y adecuado de las nuevas tecnologías.

8. BME garantiza que el ejercicio del derecho a la desconexión digital no influirá de manera negativa en los procesos de evaluación ni conllevará medidas sancionadoras de ninguna clase para las personas trabajadoras.”

¹⁶ Informe CESE, 2017.

la salud mental. Lamenta que, durante la pandemia de COVID-19, la salud mental de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia se haya visto afectada por el aumento de los factores de estrés, siendo uno de ellos el estrés relacionado con la tecnología. Considera por ello que el derecho a la desconexión es esencial para garantizar el bienestar mental de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, en particular para las personas con formas de trabajo atípicas, y debe complementarse con un enfoque preventivo y colectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. En concreto y entre otras medidas, pide a la Comisión que proponga, previa consulta con los interlocutores sociales, una directiva sobre normas y condiciones mínimas para garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer efectivamente su derecho a la desconexión y para regular el uso de herramientas digitales nuevas y existentes con fines laborales, en consonancia con su mencionada Resolución de 21 de enero de 2021.

En la misma línea, de conciencia de la relación entre desconexión digital y salud laboral, la Comisión Europea, en el “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación”¹⁷ se compromete expresamente con la garantía de un seguimiento adecuado de la Resolución del Parlamento Europeo sobre el derecho a la desconexión. Para ello, invita a los interlocutores sociales a que busquen soluciones comúnmente acordadas para abordar los desafíos derivados del teletrabajo, la digitalización y el derecho a la desconexión, con base en el Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización.

De esta forma, ligada la desconexión a la tutela del trabajador frente a los riesgos psicosociales, consideramos que es de aplicación en este tema el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹⁸, que impone al empresario el deber de garantizar el derecho a la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. De este genérico deber se derivan otros, como son la obligación de evaluación de los riesgos (art. 16 LPRL)⁷ y la de dar formación de los trabajadores (art. 19 LPRL). Es decir, reconociendo que existe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario tiene la obligación de evaluarlo y planificar las medidas concretas, adecuadas y eficaces que deben adoptarse para garantizar la efectividad del derecho.

El problema con el que nos encontramos es que, como ya se ha puesto de relieve con otros riesgos psicosociales, el texto de la LPRL (1985) se va quedando obsoleto ante la evolución de la sociedad y la tecnología. Nada obsta a que la inclusión de este tipo de riesgos en las previsiones genéricas de la Ley, pero es cada vez más evidente la necesidad de una revisión del texto para adaptarlo a una

¹⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones EMPT. Bruselas, 28.6.2021, COM(2021) 323 final.

¹⁸ En el mismo sentido Vallecillo, (2017), p. 175; Cialti, (2017), p. 175, Igartúa, (2019), p. 74.

realidad del mundo del trabajo que poco tiene que ver con la de hace casi treinta años, cuando se redactó la ley.

7. BIBLIOGRAFÍA

Alemán Páez, F., “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail n.º 2016-1088».” *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 30, 2017, pp. 12-33.

Cialti, Cialti, P. H., “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?” *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 137, 2017, pp.163-181.

Fernández Collados, M.B., “La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital”, *Lan Harremanak*, núm. 44, 2020, pp. 56-78.

González Cobaleda, E., “Nuevas tecnologías, tiempo de trabajo y la prevención de riesgos psicosociales”, en *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*, Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016.

Igartúa Miró, M^a T, “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales” *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 432, marzo 2019, pp. 61-87.

Igartúa Miró, M^a T. y Solís Prieto, C., “Seguridad y salud en un mundo del trabajo en transformación: la adaptación a la triple transición ecológica, demográfica y digital”, en AA.VV., *Digitalización, desarrollo tecnológico y Derecho del Trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, (Marín Alonso, I, Igartúa Miró, M.T y Solís Prieto, C., Dir.) Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 327-368.

Informe CESE, Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo [Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia estonia] (2017/C 434/05) (DOUE C 434/30, de 15 de diciembre de 2017).

Martín Rodríguez, O., “El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, *Lan Harremanak*, 2020, núm. 44, pp. 164-183.

Molina Navarrete, C., “Jornada laboral y tecnologías de la infor-comunicación: «desconexión digital», garantía del derecho al descanso”, *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 138, 2017, pp. 249-283.

Pellicano, A., “Trabajo ágil y desconexión: el riesgo de la conectividad permanente”, en AA.VV., *Digitalización, desarrollo tecnológico y Derecho del Trabajo: nuevas pers-*

pectivas de sostenibilidad, (Marín Alonso, I, Igartúa Miró, M.T y Solís Prieto, C., Dir.) Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

Pérez Campos, A.I., “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, núm. 1, 2021, pp. 499-528.

Selma Penalva, A., “Desconexión digital: protocolo de actuación”, *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, núm. 59, 2022.

Taléns Visconti, E. E. “La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva”, *Revista de Información Laboral*, núm. 4, 2018, pp. 1-12 en versión digital.

Tascón López, R., “El derecho de desconexión de los trabajadores (potencialidades en el ordenamiento Español)”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 41, 2018, pp. 45-63.

Trujillo Pons, F., “La «desconexión digital» a lomos de la seguridad y salud en el trabajo”, *Lan Harremanak*, núm. 45, 2021, pp. 257-271.

Vallecillo Gámez, M.^a R., “El derecho a la desconexión: ¿«novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?” *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 408, 2017, pp.167-178.