



EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL* THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION IN THE WORKPLACE

Eduardo Enrique Taléns Visconti

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universitat de València.
Eduardo.Talens@uv.es

Recibido: 21/06/2019

Aceptado: 07/11/2019

© 2019 IVAP. Este es un artículo de acceso abierto distribuido
bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconoci-
miento – NoComercial – SinObraDerivada (by-nc-nd)



Laburpena: Zalantzarik gabekoa da atsedeen egokiak eragin posi-
tiboia duela gure eguneroko bizitzan. Lan-giroa, batzuetan, estresa,
urduritasuna eragiten duten fokuetako bat izan daiteke eta, azken fi-
nean, langileen osasunean eragina izan dezake. Patologia hori age-
rian uzteko moduetako bat teknologien eraginpean gehiegi jartzea
izan daiteke, «technoestrés» bezala ere ezaguna. Horren adibidea
hauxe dugu: enplegatzaileak langileei atsedeen-orduetan, baimene-
tan edo oportretan igortzen dizkien deiak, mezu elektronikoa eta
mezuak. Abenduaren 5eko 3/2018 Legeak lehenengo aldiz arautu
du gure herrialdean deskonexio digitalerako eskubidea. Aipatu es-
kubidea langile publikoei aplikatzen zaie, eta Langile Publikoen Oi-
narrizko Estatutuan ere aldatetaren bat eragin du. Azterlan honetan,
deskonexio digitalerako eskubidea aztertuko dut; izan ere, esku-
bide hori eremu pribatuan nola Administrazio Publikoan zerbitzua
ematen duten langileei dagokie.

*Gako-hitzak: desconexio digitala, lan denbora, atsedeen denbora,
lan-osasuna, teknologia.*

Resumen: Es un hecho incuestionable que un adecuado descanso
repercute positivamente en nuestra vida diaria. El entorno laboral
puede ser, en ocasiones, uno de los focos que producen estrés,
nerviosismo y que, en definitiva, pueden repercutir en la salud de
las personas trabajadoras. Una de las formas en las que se mani-
fiesta esta patología puede venir de la mano de una sobreexposi-
ción a las tecnologías, también conocido como «technoestrés». Esto
puede venir provocado por las llamadas, correos y mensajes que el
empresario envía al trabajador durante sus horas de descanso, per-
misos o vacaciones. La reciente Ley 3/2018, de 5 de diciembre, re-
gula por primera vez en nuestro país el derecho a la desconexión
digital. En el presente estudio analizaré el derecho a la desco-
nexión digital, aplicable tanto para los trabajadores que prestan sus
servicios en el ámbito privado como en la Administración Pública.

*Palabras clave: desconexión digital, tiempo de trabajo, tiempo de
descanso, salud laboral, tecnología.*

Abstrac: It is an unquestionable fact that adequate rest has a posi-
tive impact on our daily life. The work environment can sometimes
be one of the sources of stress, nervousness and, ultimately, can
affect the health of workers. One of the ways in which this pathol-
ogy manifests may come hand in hand with overexposure to tech-
nologies, also known as «techno-stress». This can be caused by the
calls, emails and messages that the employer sends to the worker
during their rest hours, permits or vacations. The recent Law 3/2018,
of December 5, regulates for the first time in our country the right to
digital disconnection. In the present study I will analyze the right to
digital disconnection, applicable both for workers who provide their
services in the private sphere and in the Public Administration.

*Keywords: digital disconnection, work time, rest time, occupational
health, technology.*

* Este estudio se enmarca dentro del Proyecto de Investi-
gación (MINECO) titulado: «Los derechos fundamentales
ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital»
(DER2017-83488-C4-3-R).

Sumario

1. La ordenación del tiempo de trabajo: un viejo problema con nuevos ropajes.—2. La situación previa en nuestro país: la respuesta de los tribunales ante la ausencia de previsión normativa específica en la materia.—3. El precedente normativo francés: el espejo en el que se ha mirado el legislador español.—4. El precedente normativo italiano.—5. El precedente convencional español: el Convenio Colectivo del Grupo AXA.—6. La regulación normativa en España: el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.—7. Conclusiones: el error de enfoque cometido por el legislador.—8. Bibliografía

1. La ordenación del tiempo de trabajo: un viejo problema con nuevos ropajes

La preocupación por la jornada de trabajo ha sido una constante desde que existen normas jurídicas que regulan las relaciones laborales. Las primeras improntas normativas se preocuparon de la limitación de horarios para los menores de edad, de los lapsos del trabajo nocturno y, en general, de evitar jornadas de trabajo desmesuradas. En este sentido, el origen mismo de la disciplina social se encuentra en la regulación del tiempo de trabajo y, en concreto, en la limitación de la jornada como medida de tutela y protección de los trabajadores (López Balaguer, 2003). De hecho, a nivel internacional, el primer Convenio que se acordó en el seno de la OIT al tiempo de su creación en el año 1919 fue, precisamente, para limitar las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 diarias y 48 semanales¹. Posteriormente, a lo largo de los años, esta cuestión ha sido objeto de tratamiento en numerosos convenios, estudios generales y deliberaciones (Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero, 2017). A tales efectos cabe destacar el informe publicado con objeto del centenario de la OIT «Trabajar para un futuro más prometedor»², elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. En el mencionado texto se describe un contexto en el que las nuevas tecnologías han supuesto cambios en la organización del trabajo, situación que obliga a replantear la aplicación efectiva de los límites a la jornada laboral. En esta era digital en la que vivimos permanentemente conectados existe una separación difusa entre la vida laboral y la vida personal, en decir, entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. En este sentido, la Comisión exhorta a

los gobiernos a que desarrollen instrumentos a nivel nacional que permitan aplicar de forma efectiva la limitación de las horas de trabajo.

La restricción de la jornada de trabajo guarda una evidente relación con la protección de la salud y con el derecho a preservar un necesario tiempo de ocio y de conciliación de la vida familiar, en definitiva, con el respeto hacia la vida privada de las personas. Durante el siglo XIX y gran parte del siglo XX el trabajo se ejecutaba principalmente durante un período y en un espacio determinados, a través de la presencia física del trabajador en la sede de la empresa o en lugar en el que se desempeñara la prestación de servicios. Por lo tanto, confinando el horario de trabajo y dando valor económico o permutable por descanso a las horas que sobrepasaran el mismo se daba por colmado este propósito. Sin embargo, el paulatino avance de la tecnología digital ha terminado, decididamente, por difuminar y desdibujar los contornos existentes con anterioridad entre los tiempos dedicados al trabajo y al descanso.

Efectivamente, con el auge de internet y de la telefonía móvil ha sido posible alcanzar un grado de flexibilidad tan elevado que en muchas ocasiones el trabajo se puede llevar a cabo casi desde cualquier lugar. Esta tendencia impera en sectores tecnológicos y de cierta especialización. Junto con ello, con la proliferación del uso de dispositivos móviles con cuentas de correo personales o corporativas y con aplicaciones de mensajería instantánea, los trabajadores están permanentemente localizables y se está observando cada vez con mayor normalidad que durante el tiempo de descanso, incluidas las vacaciones, se envíen mensajes de contenido laboral. Se ha llegado a decir, incluso, que el tiempo de trabajo pagado y el tiempo de trabajo de «consumo» no pagado se confunden y que todo ello difumina los márgenes del concepto y la medición de la jornada de trabajo (Rodríguez Fernández y Pérez del Prado, 2017).

De esta manera, el uso masivo de las nuevas tecnologías ha hecho emerger nuevas enfermedades profesionales derivadas de la sobreexposición tecnológica en el entorno laboral. Esta situación implica importantes riesgos para la salud de los trabajadores, especialmente, de carácter psicosocial, tales como el «tecnoestrés» (Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero, 2017). En este sentido, el «tecnoestrés» constituye un riesgo psicosocial que el empresario tiene la obligación de evaluar, con la finalidad de adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores (Alegre Nueno, 2018). Efectivamente, sin una adecuada escisión entre el trabajo y el descanso pueden aparecer síntomas relacionados con el estrés laboral o bien con el síndrome del desgaste profesional (*burnout*). No cabe perder de vista que la consolidación de internet forma parte de una triple revolución que pivota en torno a las redes sociales, internet y los dispositivos móviles (Naval, Serrano-Puche, Sábada y Arbués, 2016). En este sentido, su amplia difusión y personalización posibilita que a día de hoy nos veamos enmarcados en una constante e inmediata conectividad. Esta mayor flexibilidad en la comunicación personal se traduce, asimismo, en una preocupante atadura al trabajo y, en esencia, en la posibilidad de que, en cualquier lugar, y a la hora que sea, puedan llegar mensajes o informaciones relacionada con el trabajo. Así las cosas, en el contexto de entornos no laborales se está empezando a hablar del movimiento «*slow*», que aboga por un estilo de vida más pausado, o el «*unplugging*» o desconexión digital (Naval, Serrano-Puche, Sábada y Arbués, 2016), en este caso de internet, como fenómenos de evitación, en cierta medida, del estrés producido por la velocidad del mundo que nos rodea. De esta manera, la implantación —más bien proliferación— de las nuevas tecnologías de comunicación en el entorno laboral hace necesario replantearse los mecanismos legales para garantizar un derecho a la desconexión del trabajador con la empresa una vez concluida la jornada (García-Perrote y Mercader, 2016).

En el presente estudio me centraré en analizar la proyección que puede tener el reciente derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, incluido en el empleo público. No en vano, en el contexto del trabajo desarrollado para las Administraciones Públicas, la necesidad de regular un derecho a la desconexión digital se revela un tanto más diluida, dado que no suelen darse las urgencias que sí que afloran en las empresas privadas, donde la clientela y los beneficios económicos son una máxima. En cualquier caso, este derecho guarda una especial relación con el respeto hacia la vida privada y familiar del trabajador y es totalmente predicable, como luego veremos, a los empleados públicos (Rodríguez Escanciano, 2019). Por lo demás, no podemos obviar el hecho de que un tra-

bajador asfixiado y que no ha desconectado debidamente del entorno laboral estará menos motivado y será, por ende, menos productivo. Estudios recientes han confirmado que un balance adecuado entre la vida privada y el trabajo es uno de los factores importantes que pueden incidir en el estrés³. Así las cosas, un periodo de trabajo mucho más largo de lo normal reduce el tiempo libre disponible para el sueño y el descanso, que son factores esenciales para la recuperación de la fatiga. Sobre el particular existen evidencias de que desconectar del entorno laboral aumenta la productividad y la proactividad, pues desde el punto de vista de la salud, los costes de no desconectar durante el año son comparables a no dormir (Soldevila, 2016).

2. La situación previa en nuestro país: la respuesta de los tribunales ante la ausencia de previsión normativa específica en la materia

La carencia de regulación sobre el derecho a la desconexión digital en entornos laborales no ha significado, ni mucho menos, una desprotección total y absoluta de los trabajadores frente a decisiones empresariales que se han revelado desproporcionadas. Esta laguna normativa ha sido en ocasiones colmada por nuestros tribunales, que han puesto coto a los excesos de conectividad respecto de las plataformas digitales por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Buen ejemplo de ello es la sentencia, ya lejana en el tiempo, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con fecha de 17 de julio de 1997⁴. El supuesto de hecho consistió en que una empresa comunicó a todos los empleados que tuvieran a su disposición el teléfono móvil de la compañía que su uso sería exclusivamente para temas profesionales y, además, ordenó a los «comerciales» que siempre debían de tener conectado dicho dispositivo. El sindicato accionante planteó tres cuestiones y sólo la tercera, que es la que afecta al derecho a la desconexión digital, fue la que prosperó. En concreto, la citada sentencia consideró que los derechos de los trabajadores quedarían perjudicados si se les obligara a «mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de los teléfonos móviles de la empresa y de todos sus clientes. Se sobrepasan las facultades normales y re-

gulares de la empresa, en los términos previstos por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, si se obliga a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir comunicaciones en todo momento, incluso en las horas no coincidentes con la jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos, pues a ese resultado se llegaría si se vieran forzados a mantener una atención constante a sus teléfonos móviles en todo momento». En definitiva, la Audiencia Nacional declaró la nulidad de la regla empresarial en virtud de la cual la compañía obligaba a sus trabajadores a mantener una atención fija en los teléfonos móviles una vez concluida la jornada de trabajo.

Algo más reciente en el tiempo, en la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015⁵, se discutió la validez de una cláusula contractual por la que se estableció que las «partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico...según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto». La sentencia de instancia, dictada por la Audiencia Nacional con fecha de 28 de enero de 2014, declaró la nulidad de la referida cláusula. Posteriormente, el Tribunal Supremo consideró que los datos cuya incorporación al contrato se cuestionan, en concreto, teléfono móvil y correo electrónico, en manera alguna están exentos del consentimiento por parte del trabajador. En este sentido, arguyó que no entran en la excepción general del extinto artículo 6.2 LOPD porque en absoluto «son necesarios para el mantenimiento o cumplimiento» del contrato de trabajo, ni mucho menos «imprescindibles». Tampoco pueden incluirse en la previsión específica que al efecto lleva a cabo el artículo 2.2 del RD 1720/2007⁶, por cuanto que la misma se refiere exclusivamente al teléfono y dirección electrónica «profesionales», esto es, los medios de comunicación destinados, específicamente, a la actividad profesional del trabajador. Ahora bien, el Tribunal Supremo no niega que voluntariamente puedan cederse a la empresa los datos referidos al número de teléfono y cuenta de correo personal, pues ello es algo incuestionable, ya que no cabe perder de vista que el consentimiento es la clave de bóveda del derecho a la protección de datos (junto con la información del tratamiento de los mismos). Por consiguiente, si el trabajador voluntariamente decide comunicar estos datos a la empresa, no cabe objetar nada frente a esta postura personal. Cuestión distinta ya sería el uso abusivo que se pudiera hacer sobre los mismos una vez iniciada la relación laboral.

Siguiendo con la obligación de estar permanentemente conectados a una red telefónica, podemos

traer a colación la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018⁷, que resolvió una cuestión prejudicial en torno a la consideración como tiempo de trabajo de las guardias domiciliarias. El supuesto de hecho fue el de un bombero belga que solicitó una indemnización del Ayuntamiento de Nivelles por no abonarle las retribuciones relativas a sus servicios de guardia domiciliaria. El TJUE ha precisado, en primer lugar, que los conceptos de «tiempo de trabajo» y «período de descanso» se excluyen mutuamente. Por ello, en mi opinión, de acuerdo con esta interpretación, las guardias caerán de un lado o del otro, sin que quepan estadios intermedios (dependiendo, claro está, de cada caso concreto). Así las cosas, el factor determinante para la calificación de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que el trabajador esté obligado a permanecer físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. En el supuesto resuelto por la sentencia de 21 de febrero de 2018 el trabajador debía de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de 8 minutos y, por otra parte, estaba obligado a estar presente físicamente en el lugar determinado por este. De suerte que, tal y como ha sido argumentado por el TJUE «la obligación de permanecer presente físicamente en el lugar determinado por el empresario y la restricción que, desde un punto de vista geográfico y temporal, supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador que se encuentra en la situación del Sr. Matzak de dedicarse a sus intereses personales y sociales». Por lo tanto, el Tribunal Europeo concluyó que la situación de guardia domiciliaria del Sr. Matzak debe de considerarse como tiempo de trabajo. Se trata, sin duda, de una respuesta ante una situación muy concreta y que entiendo que no puede ser extrapolable a todos los supuestos de guardias domiciliarias. Lo determinante será, en mi opinión, el grado de disponibilidad que tenga el trabajador para realizar cualquier actividad de ocio o de vida personal y familiar, considerándose como tiempo de trabajo cuando esté claramente restringida o limitada, como así sucede en el caso del bombero belga. Junto con ello, el TJUE recuerda que los Estados miembros pueden establecer en su derecho nacional que la retribución de un trabajador en «tiempo de trabajo» no sea la misma que la de un trabajador en «período de descanso», hasta el punto de que pueden llegar a no reconocer retribución alguna durante este último período.

Consecuentemente, aunque hasta la aprobación del Ley 3/2018, de 5 de diciembre, no se había previsto nada al respecto, los tribunales españoles fueron

dando respuesta a algunas de las cuestiones que se les habían planteado en relación con el alcance de las comunicaciones empresariales fuera de la jornada laboral. Así, de un lado, la Audiencia Nacional resolvió que es contrario a derecho y que excede del mandato del artículo 20 ET cualquier orden empresarial que obligue a los trabajadores a mantener el teléfono profesional operativo más allá de la jornada laboral. De otro lado, el Tribunal Supremo precisó que es abusivo que la empresa imponga una cláusula mediante la cual se exija a los trabajadores proporcionar los datos relativos a su número de teléfono y cuenta de correo de índole personal. En último término, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideró como tiempo de trabajo una guardia domiciliaria en la que una persona debe de estar pendiente del teléfono móvil y en caso de llamada presentarse en ocho minutos en el lugar de trabajo. Todas estas respuestas judiciales inciden con mayor o menor intensidad en la escisión entre tiempo de trabajo y descanso y, veladamente, en el derecho a la desconexión digital. Por este motivo, en mi opinión, quizás no hubiera sido necesario regular esta cuestión (o cuanto menos, hacerlo en los términos en los que se ha llevado a cabo), pues no cabe perder de vista que los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, junto con la intervención judicial, daban suficiente cobertura a estas situaciones. En ese sentido, el Estatuto de los Trabajadores, y más ampliamente la negociación colectiva, ya ponen límites a la jornada de trabajo y regulan el régimen jurídico de los permisos, los descansos y las vacaciones. También en el ámbito del empleo público se ponen límites a la duración de la jornada, particularmente, en su ley reguladora (EBEP) y demás normativa de aplicación. Ahora bien, cuando esta cuestión no se encontraba regulada, el recurso a la normativa vigente solamente era eficaz cuando una determinada empresa, mostrando una evidente imprudencia, imponía una norma escrita en la que expresamente obligaba a sus empleados a estar conectados de forma permanente fuera de la jornada laboral. Sin embargo, la situación más común y que mayores dificultades de control y falta de reacción provoca, tiene lugar cuando la comunicación digital extemporánea se realiza *de facto*, es decir, de forma espontánea. De forma resumida, me estoy refiriendo a los supuestos en los que se envían mensajes o se realizan llamadas fuera de la jornada de trabajo sin que exista ninguna orden empresarial aparente. En estos casos resulta mucho más complicado actuar, pues una orden empresarial reflejada por escrito puede toparse con la oposición de algún sindicato que tenga presencia en esa empresa, o bien por la representación legal de los trabajadores si la hubiera. Pero un correo o mensaje personal enviado de forma individual difícilmente va a encontrar respuesta por parte del trabajador afectado. Si estas

comunicaciones llevadas a cabo durante el tiempo de descanso se suceden por goteo, durante un periodo persistente de tiempo, pueden desembocar en alguno de los trastornos de salud que he mencionado más arriba, por ejemplo, en el síndrome de estar «quemado». Desde esta perspectiva, la regulación del derecho a la desconexión digital puede tener cierto interés. Aunque como luego veremos, en mi opinión, esta cuestión ha sido abordada desde un punto de vista erróneo, de una forma tímida y claramente insuficiente (puede, por ende, que ineficaz).

3. El precedente normativo francés: el espejo en el que se ha mirado el legislador español

En el año 2016 la República Francesa fue pionera a la hora de legislar en materia de desconexión digital en el ámbito laboral y, en gran medida, este hito reavivó el debate en nuestro país. Fue el 9 de agosto de 2016 cuando el Diario Oficial de la República Francesa publicó la Ley n.º 2016-1088 de 8 de agosto de 2016⁸, mediante la cual se incorporó un nuevo apartado séptimo en el artículo L 2242-8 del Código de Trabajo Francés. Traducido al castellano, dicho precepto viene a decir, textualmente, que la negociación anual sobre igualdad de mujeres y hombres deberá de tratar «las modalidades de 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 al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar». En caso de que no hubiera acuerdo en la negociación de esta materia, corresponde al empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, elaborar 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 sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección»).

El precedente francés ha sido visto por una parte de doctrina como una ley más programática que imperativa en su ejecución práctica (Vallecillo Gámez, 2017), mientras que, para otro sector, pese a reconocer el mencionado carácter, ha supuesto un gran avance

en el proceso «positivizador» del derecho a la desconexión digital (Alemán Páez, 2017). La configuración de la desconexión digital como un derecho pone el acento en el trabajador, que pasa a ser titular del mismo (Mathieu, Péretié y Picault, 2016). Por lo tanto, tiene como objeto proteger a los trabajadores (Loiseau, 2017). En este sentido, debe de cumplir con una doble faceta: de un lado, la obligación del trabajador de desconectarse y, para el empresario, la necesidad de asegurar el respeto a la misma (Ray, 2016).

Como podemos apreciar a simple vista, este derecho viene incardinado en el seno de la negociación colectiva anual en materia de igualdad de género, por lo que quizás la técnica jurídica utilizada por el legislador francés no haya sido la más convincente —ni conveniente—. Junto con ello, en el texto de nuestro país vecino no se define en ningún momento la nueva categoría jurídica instaurada. En esencia, la ley francesa no preceptúa un derecho imperativo, ni recoge sanción o consecuencia alguna sobre su infracción, bien antes, al contrario, cede a la negociación colectiva el testigo para que sea esta la que regule la desconexión digital con la finalidad de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores, así como a su vida personal y familiar. No obstante, algunos autores franceses han defendido que la negociación llevada a cabo en esta materia puede prever sanciones, pudiendo este compromiso adoptado por los firmantes ser controlado por la Inspección de Trabajo (Bourgeaus, Turanchet y Alas-Luquetas, 2017). En este sentido, la negociación colectiva empresarial adquiere un papel central en este sistema e incide en la necesidad de formación y de contemplar acciones concretas para garantizar su efectividad (Cialti, 2017). Ahora bien, en caso de que no hubiera acuerdo corresponderá al propio empresario, previa consulta con los representantes legales, elaborar una política que preserve el derecho a la desconexión digital, contemplándose sus modalidades de ejercicio, así como la formación y sensibilización de trabajadores y directivos. De este modo, el poder unilateral del empresario en este punto encuentra compensación en la obligación de consultar al comité de empresa para que emita un informe no vinculante (Cialti, 2017). Este reglamento interno no podrá contener una mera declaración de intenciones, puesto que el tenor de la ley francesa indica que cabe asegurar *le plene exercise* del mismo (Mathieu, Péretié y Picault, 2016).

Otra crítica que se le ha hecho a esta regulación es que no se aplica a todas las empresas y, por ende, no llega a proteger a todas las personas, sino únicamente a las que ocupen a más de 50 trabajadores (Ray, 2016 o Di Meo, 2017). Por lo tanto, en la experiencia francesa se abre un espacio importante para la negociación colectiva, que tendrá la encomienda

de precisar el alcance, en ausencia de definición legal, del predicado derecho a la desconexión (Mercader Uguina, 2017). Hay incluso quien ha sostenido que el artículo 88 de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, al que más adelante me referiré, es claramente deudor de la regulación francesa o, dicho de otro modo, que esta última ha sido precursora de la regulación española (Igartua Miró, 2019). Precisamente, en Francia, ya existen a día de hoy multitud de acuerdos empresariales en relación con este tema, dado que la obligación para llevarlos a cabo comenzaba a partir de enero de 2017. Así las cosas, tras la lectura de varios de ellos, todos coinciden a la hora intentar conceptualizar la desconexión digital y regular las modalidades de su ejercicio. Muchos de ellos inciden en el derecho que asiste a los trabajadores para negarse a contestar fuera de la jornada. Ahora bien, no he observado la previsión de sanciones específicas ante el incumplimiento empresarial y la configuración de un canal de reacción eficaz y efectiva por parte de los trabajadores cuando dicho derecho se haya visto vulnerado (por lo menos, en su gran mayoría no las contemplan, siendo posible que algún acuerdo aislado sí que las pueda llegar a regular).

4. El precedente normativo italiano

Con posterioridad a la norma francesa, la República de Italia también aprobó una interesante reforma donde se deja entrever una cierta preocupación por la desconexión digital como derecho de los trabajadores reconocido *ex lege*. Dicha incorporación vino de la mano de la Legge 22 maggio 2017, n.º 81, relativa a las medidas de tutela del trabajo autónomo y medidas para favorecer una articulación flexible del tiempo y lugar de trabajo por cuenta ajena⁹. La mencionada norma entró en vigor el 14 de junio de 2017. En su capítulo segundo, artículos 18 a 24 se regula el *lavoro agile* (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.

Para esta modalidad de trabajo reconocida legalmente en Italia se prevén ciertas cautelas, incluidas las relativas a la prevención de riesgos laborales. En lo que a este estudio interesa cabe tener en cuenta, especialmente, el contenido del artículo 19 de la señalada Ley, donde de una forma clara se 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»¹⁰.

En puridad, el legislador italiano tampoco califica expresamente a la desconexión digital como un derecho, como así sucede en la normativa francesa, extremo que sí que aparece claramente especificado en la tramitación parlamentaria del precepto en cuestión (Di Meo, 2017). Aunque sí que ordena que en el desempeño de la modalidad contractual del «trabajo ágil» el empleado pueda desconectar de los instrumentos tecnológicos y para ello será necesario estructurar el tiempo de trabajo. En definitiva, el «trabajo ágil» parece responder a un *tertium genus* entre trabajo presencial y a distancia, siendo en esta segunda vertiente, que es cuando la actividad se desempeña desde casa, donde se deben acordar reglas para desconectar digitalmente del trabajo.

5. El precedente convencional español: el Convenio Colectivo del Grupo AXA

La mayoría de autores que se aproximaron a este tema con anterioridad a la Ley Orgánica 3/2018 coinciden en que el instrumento más adecuado para acometer la regulación del derecho a la desconexión digital es el convenio colectivo (Gordo González, 2017), además, siendo preferible el de empresa (Ushakova, 2016).

Sin necesidad de utilizar el convenio colectivo como vehículo de normalización, algunas grandes empresas han ido implantando en su hoja de ruta protocolos de actuación en materia de desconexión digital. Por ejemplo, en Mercedes Benz los trabajadores pueden acogerse al programa *Mail on holiday* que direcciona a otros compañeros los correos que les lleguen a través de la cuenta de Outlook mientras se encuentran disfrutando de sus vacaciones. Por su parte, y sin movernos del sector de los «gigantes» del motor, la empresa Volkswagen viene desconectando desde 2011 sus servidores informáticos entre las 18:15 horas y las 7:00 horas (Mercader Uguina, 2017). Otras empresas, como es el caso de IBM, han optado por no controlar los días de vacaciones de sus empleados, argumentando que estos pueden organizar libremente su ocio y su trabajo (Gordo González, 2017).

El reflejo de la desconexión digital en la negociación colectiva es todavía muy incipiente y, salvo error o desconocimiento por mi parte, la primera regulación de este derecho fue llevada a cabo por parte del Convenio Colectivo del Grupo AXA. En el texto convencional de esta compañía de seguros, negociado para el arco temporal 2017-2020, se puede observar un Capítulo III referido a la *organización del trabajo y nuevas tecnologías* donde se encuentra ubicado el artículo 14, que textualmente reconoce el *derecho a la desconexión digital*. El precepto aludido se detiene en primer lugar en realizar un breve análisis sobre el estado de la cuestión, reconociendo que el avance de la tecnología ha incidido en la forma en la que se presta la relación laboral, en concreto, en la delgada línea existente hoy en día entre el tiempo de trabajo y el descanso¹¹. En consecuencia, los primeros asertos del artículo 14 del Convenio de AXA aportan más bien poco jurídicamente hablando, pues no obligan, ni reconocen, ni comprometen a nada. En este sentido, hasta el último de los tres párrafos en los que se divide este artículo no aparece cierto compromiso por parte de la aseguradora. Textualmente, el párrafo tercero del precepto que nos ocupa, señala lo siguiente: «es por ello 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 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». La primera parte del párrafo no es más que una mera declaración de intenciones sin repercusión aparente, pues simplemente se muestra el compromiso de los firmantes a «impulsar» el derecho a la desconexión digital, extremo que finalmente ni siquiera puede que llegue a producirse. Un tanto más comprometida, aunque con demasiada timidez, es la locución final, donde se indica que salvo «causa de fuerza 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». Varias cuestiones resultan criticables, a mi entender, acerca de esta regulación convencional.

En primer lugar, acuso una falta de armonización y sistematización dentro del propio Convenio donde se refuerce este «supuesto derecho» a la desconexión digital. Ciertamente, se podría haber aprovechado la ocasión para reflejar este derecho en algunos de los artículos referidos a la jornada, a las horas extraordinarias o en los artículos 28 y 29 que regulan el régimen de los descansos y las vacaciones, respectivamente. Quizás una mayor y mejor coordinación hubiera ayudado a reforzar este derecho que fue incluido por vez

primera en el artículo 14 del citado Convenio Colectivo del Grupo AXA.

En segundo lugar, creo que hubiera sido deseable que se anudaran algunas repercusiones ante el incumplimiento por parte de la empresa, ya que el artículo 14 solamente reconoce el derecho a no responder mails y mensajes profesionales fuera del horario laboral, pero no dota a los trabajadores de ningún canal especial para reclamar en caso de que esta previsión no se cumpla. Tampoco se implica a los representantes legales de los trabajadores en esta materia, más allá de que junto con el empresario coinciden en la necesidad de impulsar este derecho. En definitiva, me estoy refiriendo a la falta de implantación de algún mecanismo útil para asegurar el cumplimiento de este derecho o bien de incluir alguna vía de impugnación o evacuación ante su eventual incumplimiento por parte de la empresa.

6. La regulación normativa en España: el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre nació, en un primer momento, con el propósito de reformar y sustituir a la anterior Ley Orgánica de Protección de Datos Personales del año 1999. Era necesario que nuestro ordenamiento se adaptara al Reglamento Europeo de Protección de Datos de Carácter Personal —del año 2016—¹². No obstante, en la tramitación parlamentaria de esta norma se amplió el horizonte de dicho texto, incluyéndose un apartado relativo a la garantía de los derechos digitales. Sin desmerecer la primera parte, que se centra en la sistematización de la protección de datos, la segunda de ellas, correspondiente con el Título X, tiene una clara y directa implicación sobre el régimen jurídico de las relaciones laborales. De todos los derechos ahora expresamente regulados en el mencionado Título X, me interesa exclusivamente, a los efectos de este estudio, el relativo a la desconexión digital en el ámbito laboral. Esta cuestión se encuentra contemplada en el artículo 88.1 de la LO 3/2018, que comienza disponiendo lo siguiente: «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 familiares».

Lo primero que llama la atención de la redacción transcrita es la falta de definición o delimitación del contenido de este derecho (Igartua Miró, 2019). En este sentido, el legislador no se ha detenido en conceptualizar lo que debemos de entender por derecho a la desconexión digital (quizás deba de ser la negociación colectiva la que lleve a cabo esta tarea). En mi opinión, ante la ausencia de definición legal, debemos de entender que a través de este derecho se pretende proteger a los empleados frente a las comunicaciones llevadas a cabo a través de dispositivos digitales por parte del empresario fuera de la jornada laboral, es decir, durante el tiempo de descanso. En este sentido, la finalidad del derecho a la desconexión digital consiste en delimitar el tiempo destinado al ocio o descanso del empleado (Alegre Nueno, 2018).

Otra cuestión muy importante que merece la pena destacar es que el legislador ha optado por configurar esta cuestión en clave de derecho y no como un deber empresarial. Es cierto que, por regla general, todo derecho conlleva, como contrapartida, la obligación de otra parte, que en este caso particular viene representada por el empresario. Ahora bien, el hecho de que no haya sido regulado como un deber por parte del empresario, la debemos de entender como una falta de previsión en clave de sanción, bien administrativa o bien en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Probablemente, hubiera sido más acertado incluir este derecho en una reforma laboral o bien, directamente, en la LPRL (Igartua Miró, 2019). Junto con ello, entiendo que hubiera sido interesante modificar la LISOS, estableciendo de este modo un deber empresarial de no injerencia en los periodos de descanso de los trabajadores. Sin embargo, se ha aprovechado la inercia de una Ley que se estaba tramitando y que tenía visos de salir finalmente a la luz. Lo que sí que parece claro es que la configuración de un derecho va a permitir la oposición del trabajador cuando el empresario contacte con el mismo fuera de su horario de prestación de servicios, pues se trata de una orden ajena al marco temporal que limita la relación laboral (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2019). Finalmente, a los efectos de este estudio, no cabe dejar pasar por alto que el inicio del artículo 88 de la Ley 3/2018 efectúa una referencia expresa en favor de los empleados públicos, pues en caso contrario, de haber citado exclusivamente a los trabajadores, quizás hubieran existido mayores problemas a la hora de extender este derecho a los primeros.

El segundo apartado del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 señala que «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». La primera parte de esta frase alude a una cuestión obvia, referida a que el grado de aplicación del derecho dependerá del tipo de trabajo que se realice. Visiblemente, no es lo mismo su proyección en una empresa con un importante componente tecnológico, que en otra de cuya forma de llevar a cabo la actividad sea un tanto más tradicional. Tampoco será lo mismo en aquellos trabajos que se desarrollan íntegramente en un lugar concreto y la de aquellos otros donde en el empleado dispone de una mayor movilidad e, incluso, los que se desenvuelven plenamente a distancia (teletrabajo). De igual modo, en el seno de una misma empresa, el personal que realiza un trabajo más rutinario o repetitivo dista a estos efectos respecto de los empleados que tienen un mayor grado de responsabilidad y, con ello, más flexibilidad horaria y más dependencia de los instrumentos digitales (correo electrónico, redes sociales o teléfono móvil). En definitiva, la intensidad del derecho a la desconexión variará en función de la actividad económica desarrollada y del sector productivo en el que se enmarque una concreta empresa. Por este motivo, será importante que la negociación colectiva entre a regular esta cuestión atendiendo a las especialidades de un determinado sector o de la concreta empresa a la que debe de afectar dicha previsión.

El segundo aserto de este párrafo sujeta esta cuestión a lo dispuesto por la negociación colectiva o, en su caso, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Esto aparece expresamente referenciado en el artículo 88 de la Ley 3/2018, en el párrafo acabado de transcribir, donde se establece que las formas concretas de la ejecución de este derecho se someterán a la negociación colectiva, referencia que debemos de entender realizada hacia el convenio colectivo (sin especificarse en ningún caso sobre el ámbito aplicativo del mismo) o, en su caso, a un acuerdo entre empresario y representantes (que de forma autónoma, separada y particular regule este derecho). Esta previsión no presenta mayores dificultades en su aplicación en el sector público, puesto que el artículo 37.1 m) EBEP incluye entre las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva las referidas a «las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos (...)» (Rodríguez Escanciano, 2019).

El tercero de los apartados del artículo 88 sí que establece una obligación sobre el empresario, consistente en «elaborar 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». Esta tarea debe de llevarse a cabo previa audiencia con los representantes legales de los trabajadores. Aunque el artículo 88.3 LO 3/2018 se refiera exclusivamente a los «trabajadores», debemos de entender incluidos dentro de esta previsión a los empleados públicos, dado que el apartado primero de este precepto los cita expresamente, por lo que entiendo que les resultará de aplicación todo lo dispuesto a lo largo de este precepto. En este sentido, las Administraciones Públicas quedarán compelidas a definir las diferentes modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión en función de los grupos profesionales o tipos de trabajo a realizar. Asimismo, deberán de implementar actuaciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas informáticas, es decir, llevar a cabo labores de concienciación sobre los peligros de la sobresaturación y sobreexposición a los medios digitales. 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. Cuando la norma se refiere a los directivos, también debemos de entender incluidos al personal de alta dirección que presta servicios en el ámbito de lo público, normalmente con mayor flexibilidad horaria y, por lo general, más conectados y dependientes de las tecnologías (en especial, teléfonos y correos electrónicos). De hecho, en el contexto del empleo público, el personal especialmente afectado a llamadas y mensajes fuera del horario laboral son, precisamente, los que ocupan puestos de mayor nivel administrativo, es decir, los más cercanos a los núcleos decisionales de la Administración (Arroyo Yanes, 2018).

En último término, me gustaría añadir que la reforma de la Ley Orgánica 3/2018 también ha inspirado la modificación del artículo 20 ET y, paralelamente, del 14 EBEP. Este último precepto ha sido alterado por mor de la Disposición final decimocuarta de la citada Ley Orgánica 3/2018, añadiéndose un nuevo apartado j) *bis* que en la actualidad presenta el siguiente tenor: los empleados públicos tienen el derecho «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». Como podrá observarse sin demasiadas dificultades, el artículo 14 j) *bis* del EBEP no regula en profundidad esta cuestión, sino que simplemente direcciona a la legislación

de protección de datos, concretamente, en materia de desconexión digital debe entenderse realizada hacia el artículo 88 de la Ley 3/2018. Del mismo modo que ha sucedido con el nuevo artículo 20 *bis* ET, el contenido del nuevo mandato tiene un valor más declarativo que constitutivo y remite de forma circular al régimen jurídico establecido en la propia disposición normativa que lo ha creado, lo que lo vacía de contenido (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2019).

7. Conclusiones: el error de enfoque cometido por el legislador

Tal y como he advertido en este breve estudio, creo que estamos ante un problema clásico que con el avance de la tecnología ha llegado a alcanzar una dimensión un tanto más preocupante. La posibilidad de estar conectados en todo momento a internet y a otra serie de aplicaciones a través de los dispositivos móviles supone un potencial muy elevado para, entre otras muchas cuestiones, poder recibir comunicaciones empresariales referidas a la actividad laboral. Esta situación ha terminado por difuminar, de forma decidida, la línea que separa el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo de descanso.

El problema de la desconexión digital ha recibido recientemente respuesta por parte del legislador. Ha sido la Ley 3/2018, de 5 diciembre, la que lo ha dotado de contenido y, junto con ello, la que ha incorporado sendas previsiones en los artículos 20 *bis* ET y 14 *j*) *bis* EBEP. La modificación de los citados preceptos nos da a entender que el derecho a la desconexión digital se relaciona con la conciliación de la vida personal y familiar. Ahora bien, en mi opinión, la perspectiva con la que ha sido abordada esta cuestión es del todo errónea. En este sentido, entiendo que, en lugar de incorporarse como un derecho de los trabajadores, la desconexión digital tendría que haberse previsto como un deber para el empleador. Es cierto que el derecho de los trabajadores a no ser «molestado» durante su tiempo de descanso conlleva la obligación de la empresa de no comunicarse con ellos. También es cierto que esto incluye un derecho de resistencia por parte del empleado consistente en no contestar las llamadas y mensajes recibidos fuera de la jornada laboral. Pero no lo es menos que muchos trabajadores pueden tener miedo a la hora de impugnar de forma individual la vulneración de este derecho. Por este motivo, entiendo que hubiera sido preferible configurar un deber del empresario consistente en no en-

viar notificaciones y mensajes de contenido laboral fuera de la jornada de trabajo y, en general, durante el tiempo de descanso de los empleados.

En este orden de cosas, una adecuada conjunción entre el ET, el EBEP, LISOS y LPRL podría haber ofrecido una útil y eficaz solución frente a este problema. En este sentido, con la regulación actual le corresponde al trabajador individual reaccionar frente a conductas empresariales que vulneren este derecho, no habiéndose previsto por la normativa unos cauces eficaces 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 considero 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. Por este motivo, entiendo que hubiera sido deseable incluir una previsión sobre el particular en la LPRL. Junto con ello, además de reconocerse por vía legal la vinculación de esta cuestión con el estado de la salud de los trabajadores, adquirirían competencias de supervisión los Delegados de Prevención (en caso de que la empresa cuente con esta representación). Pero, además, del mismo modo, entiendo que sería posible que, ante un diagnóstico de enfermedad profesional derivada de la excesiva conexión digital al trabajo, tendría cabida un eventual recargo de prestaciones, precisamente, por no observarse las normas en materia de salud laboral.

En cualquier caso, con la regulación actual, le corresponde a la negociación colectiva y, en su defecto, a los representantes de los trabajadores a través de un acuerdo con el empresario, perfilar los mecanismos oportunos para poder implantar este derecho y contemplar las vías necesarias para hacerlo plenamente efectivo. En este sentido, en mi opinión, el problema no será tanto el hecho de reconocer la existencia de un derecho a la desconexión digital ya previsto por ley, sino que consistirá en asegurar su efectividad, siendo que, las empresas y los trabajadores deben tomar conciencia de los riesgos físicos y psíquicos que conlleva el exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica (Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero, 2017).

Seguramente, en el ámbito del empleo público, los mensajes del empleador enviados fuera de la jornada sean menos frecuentes que en el ámbito privado. Esta situación viene provocada por el mayor cumplimiento del horario que se suele dar en las re-

laciones laborales prestada en el seno de las Administraciones Públicas. Así, en este terreno, si hay una determinada tarea por terminar, normalmente se puede retomar al día siguiente, dentro del horario laboral. No suelen existir, por ende, las mismas necesidades de urgencia que en la mayoría de los entornos laborales del ámbito privado. La carencia de ánimo de lucro en la mayoría de puestos de naturaleza pública invita a que el problema de la desconexión digital sea, probablemente, menos frecuente en este tipo de trabajos. Además, junto con ello, el sistema de acceso al empleo público y la naturaleza más o menos estable del mismo puede animar a los trabajadores de las Administraciones Públicas a reaccionar frente a abusos relacionados con la desconexión digital, sin miedo a represalias (por lo que su regulación en clave de derecho pueda estar más justificada). Por todo ello, considero que el problema de la desconexión digital de los empleados públicos es un tanto menos acusado que en el ámbito privado, pero que en cualquier caso creo que es necesario su desarrollo convencional.

Bibliografía

- Aguilera Izquierdo, R. y Cristóbal Roncero, R. (2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. *El futuro del trabajo que queremos*, MEYSS. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf
- Alegre Nueno, M. (2018). La prevención de los nuevos riesgos psicosociales y el derecho a la «desconexión digital». *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 155, 38-41.
- Alemán Páez, F. (2017). El derecho a la desconexión digital (I). Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail N.º 2016-1088». *Revista de Trabajo y Derecho*, 30, 12-33.
- Altés Tárrega, J.A y Yagüe Blanco, S. (2019). El derecho a la desconexión digital en el trabajo. *Comunicación al XXIX Congreso de la AEDTSS: «El futuro del trabajo: cien años de la OIT»*, 30-31 de mayo 2019.
- Arroyo Yanes, L.M. (2018). La digitalización de las Administraciones Públicas y su impacto sobre el régimen jurídico de los empleados públicos. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 15, 82-99.
- Bourgeois, M. Turanchet, L. y Alas-Luquetas, X. (2017). Le droit à la déconexion. *La Semaine Juridique-Édition Sociale*, 24.
- Cialti, P.H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas Laborales*, 137, 163-181.
- Di Meo, R. (2017). Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata. *Labour & Law Issues*, 2, 17-38.
- García-Perrote Escartín, I y Mercader Uguina, J.R. (2016). El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo). *Revista de Información Laboral*, 10, (BIB 2016\80442).
- Gordo González, L. (2017). El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías. *Revista de Información Laboral*, 12, 171-182.
- Igartua Miró, M.ª T. (2019). 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*, 432, 61-87.
- Loiseau, G. (2017). La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectés. *Droit social*, 5, 463-470.
- López Balaguer, M. (2003). La ordenación del tiempo de trabajo. *El modelo social en la Constitución Española de 1978* (Sempere Navaro, A.V. Dir.), MTAS, 409-432.
- Mathieu, C. Péretié, M.M. y Picault, A. (2016). Le droit a la déconnexion: une chimere?. *Revue de droit du travail*, 10, 592-610.
- Mercader Uguina, J.R. (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y robótica*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 160-163.
- Naval, C. Serrano-Puche, J. Sábada, C. y Arbués, E. (2016). Sobre la necesidad de desconectar: algunos datos y propuestas. *Education in the Knowledge Society*, 2, 73-90.
- Ray, J.E. (2016). Grande accélération et droit à la déconnexion. *Droit social*, 11, 912-920.
- Rodríguez Escanciano, S. (2019). Posibilidades y límites en el control de los correos electrónicos de los empleados públicos a la luz de la normativa de protección de datos. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 16, 110-127.
- Rodríguez Fernández, M.ª L. y Pérez del Prado, D. (2017). Economía Digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica. *Informe realizado a instancias de la Fundación para el Diálogo Social*, 16-28.
- Soldevila, L. (2016). Desconexión. Objetivo: rendir más y vivir mejor. *Harvard Deusto Business Review*, 262, 20-28.
- Ushakova, T. (2016). De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 192, 117-138.
- Vallecillo Gámez, M.ª R. (2017). El derecho a la desconexión: «¿novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 408, 167-178.

Notas

- 1 Convenio n.º 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria). Adoptado en Washington en la primera reunión CIT el 28 de noviembre de 1919 (entrada en vigor el 13 de junio de 1921).
 - 2 OIT, «Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo», 2019, página 10.
 - 3 Así lo ha reconocido, por ejemplo, el Estudio de la OIT «La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación» editado en el año 2013, en su página 61.
 - 4 SAN de 17 de julio de 1997 (AS/1997/3370).
 - 5 STS (Sala de lo Social) de 21 de septiembre de 2015, recud. 259/2014.
 - 6 Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
 - 7 STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, caso Rudy Matzak.
 - 8 LOI n.º 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JORF n.º 0184 su 9 août 2016).
 - 9 Legge 22 maggio 2017, n.º 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
 - 10 El artículo 19.1, *in fine*, de la Ley Italiana establece, textualmente que: «l'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».
 - 11 Así lo expresa textualmente el artículo 14 del Convenio de AXA: «los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.
- En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores».
- 12 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).