

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

M.^a Teresa Igartua Miró

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Sevilla*

Extracto

La reciente aprobación de la Ley orgánica de protección de datos personales supone el reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital de los trabajadores y funcionarios públicos, cuestión que ha venido formando parte del debate jurídico-laboral reciente, dada la universalización del uso de dispositivos tecnológicos, y su posible invasión del derecho al descanso, la vida privada o sus efectos nocivos para la salud. La norma plantea un nuevo escenario para la reflexión que ha de iniciarse por la propia ubicación de un derecho que, en su caso, reclamaría un tratamiento en un contexto de necesaria reforma de la gestión flexible del tiempo de trabajo, más respetuoso con los intereses de los trabajadores. La redacción legal, deudora de la aprobada en Francia, da un papel central a la negociación colectiva, que debe ser la encargada de definir «las modalidades de ejercicio» del derecho y, por tanto, medidas concretas, directamente exigibles, para lograr la efectividad de este derecho básico. Por su parte, y esta es una de las fallas de la regulación comentada, sería conveniente su engarce con la política preventiva y sus instrumentos. Serán los agentes sociales los encargados de dotar de contenido al derecho y sentar las bases para la política interna que deba desarrollar la empresa, con pocas exigencias legales. Estas cuestiones ocuparán nuestra atención partiendo de una escasa experiencia negociadora donde se echa en falta una adecuada ubicación sistemática, un abordaje integral de la cuestión tecnológica, medidas e instrumentos concretos, y un rol más activo para el trabajador.

Palabras clave: desconexión digital; intimidad; tiempo de trabajo; salud laboral.

Fecha de entrada: 11-12-2018 / Fecha de aceptación: 18-12-2018

Cómo citar: 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.



The right to disconnect in the organic Law 3/2018, of December 5, protection of personal data and guarantee of digital rights

M.^a Teresa Igartua Miró

Abstract

The recent approval of the organic Law on personal data protection implies the legal recognition of the right to digital disconnection of workers and public officials, an issue that has been part of the recent legal-labour debate, given the widespread use of technological devices, and its possible intrusion of the right to rest, private life or its harmful effects on health. The regulation sets out a new scenario for reflection that must begin with the very location of a right that, in its case, would demand treatment in a context of necessary reform of the flexible management of working time, more respectful of workers' interests. The legal wording, indebted to that approved in France, gives a central role to collective negotiation, which must be in charge of defining «the modalities of exercise» of the right and, therefore, concrete measures, directly enforceable, to achieve the effectiveness of this basic right. However, and this is one of the failures of the aforementioned regulation, it would be advisable to link it with the preventive policy and its instruments. It will be the social agents in charge of giving content to the right, and laying the foundations for the internal policy to be developed by the company, with few legal requirements. These issues will occupy our attention on the basis of a scarce experience in negotiating where there is a lack of an adequate systematic location, an integral approach to the technological question, concrete measures and instruments, and a more active role for the worker.

Keywords: digital disconnection; privacy; working time; occupational health.

Citation: Igartua Miró, M.^a T. (2019). The right to disconnect in the organic Law 3/2018, of December 5, protection of personal data and guarantee of digital rights. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 432, 61-87.





Sumario

1. Antecedentes
 2. La plasmación legal del derecho a la desconexión
 - 2.1. Ausencia de definición legal
 - 2.2. Contenido
 - 2.3. Sujetos tutelados
 - 2.4. El derecho a la desconexión y el deber de colaboración del trabajador
 3. Desconexión, intimidad, jornada de trabajo y política preventiva
 - 3.1. Sobre la adecuación de la LOPD para regular el derecho a la desconexión
 - 3.2. El derecho a la desconexión y la ordenación flexible del tiempo de trabajo
 - 3.3. El enfoque preventivo del derecho a la desconexión
 4. El papel de la negociación colectiva
 - 4.1. La llamada a la negociación colectiva por parte de la LOPD
 - 4.2. Antecedentes en la negociación colectiva española
 - 4.3. La regulación de las modalidades de ejercicio
 5. La obligación empresarial de adoptar una política interna
- Referencias bibliográficas

1. Antecedentes

Inmersos como estábamos en el debate sobre el impacto que la extensión de los dispositivos tecnológicos habría de tener en la vida laboral y privada de las personas que trabajan, con la consiguiente dilución de fronteras, la invasión de espacios y la repercusión en los derechos de conciliación y a la salud laboral, mirando a la regulación francesa, se ha producido, casi de hurtadillas, la inclusión por parte del legislador, a instancias del partido actualmente en el Gobierno, de la previsión del derecho a la desconexión digital en la reciente Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales –LOPD– (BOE de 6 de diciembre).

Hay que tener en cuenta que las primeras versiones de la norma, siguiendo el modelo comunitario –Reglamento (UE) n.º 2016/679–, en absoluto contenían una referencia explícita a esta cuestión. Tampoco se aborda en el Real Decreto-Ley (RDL) 5/2018, de 17 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección datos (BOE de 31 de julio). El primero en plantear la necesidad de regular esta cuestión presentando una proposición no de ley en marzo de 2017 fue Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea. Posteriormente, el PSOE plantea introducir una enmienda a la reforma de la ley. Una de las cuestiones que formará parte de estas reflexiones será la de si estamos ante la ubicación más adecuada del precepto legal y la posible reforma de otras normas laborales, más allá del nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores –ET– (RDleg. 2/2015, de 23 de octubre). Seguramente, el enfoque dado y la insuficiencia de la regulación se deben a la necesidad de no forzar demasiado el contenido de la norma que viene a regular estos derechos en el marco del derecho a la intimidad.

En el informe para la ponencia debatido en el Congreso el 26 de septiembre y aprobado en fecha 9 de octubre de 2018, se incluyen las llamadas «garantías de los derechos digitales», insertando un nuevo título X dedicado a los «nuevos» derechos digitales, entre los que se encuentra el que nos ocupa. Aunque se ha planteado la necesidad de reformar el texto constitucional para dar el carácter de fundamentales a algunos de estos derechos, la norma, de momento, se contenta con su regulación legal y con la reforma de distintos textos legales, entre los que se encuentran la Ley de enjuiciamiento civil, la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, la Ley orgánica de educación, la Ley de transparencia o el ET, entre las más significativas.

La norma aprobada finalmente (art. 88) reza como sigue:

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.
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 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.

Estamos ante un precepto claramente deudor de la regulación francesa¹ que puso en el disparadero la necesidad o no de acometer la plasmación legal de un derecho que, en puridad, casi con toda seguridad los trabajadores ya ostentaban (valedores de esta tesis, por todos, Molina, 2017, p. 271; Vallecillo, 2017, pp. 167 y ss.; Fernández, 2017, p. 90). En Francia, la doctrina rechazaba una regulación global sobre esta cuestión, por suponer un marco demasiado rígido y formalista, aunque terminó por imponerse el criterio sindical (Triclin, 2016, pp. 332-334). Sin embargo, un importante sector de la doctrina en Europa se inclina por la pertinencia de su plasmación legal (Dagnino, 2017, pp. 1.031-1.032; Cialti, 2017, p. 167; Rota, 2016, pp. 303-304) y, en concreto en nuestro país, se muestra al menos favorable a una cierta intervención normativa para ordenar algunos aspectos que garanticen la eficacia del derecho (Tascón, 2018, p. 7; Rodríguez y Pérez, 2017, p. 60; Taléns, 2018, pp. 5 y ss.).

La regulación suscita una serie de cuestiones y reflexiones que serán objeto de este estudio. En primer lugar, el de la adecuación de su inclusión en la LOPD y la tibia reforma del ET y la ubicación sistemática del derecho en su seno. Por su parte, son notorias las dificultades que va a acarrear su puesta en práctica y las lagunas, seguramente deliberadas, de la norma en cuestión, entre las que destacan 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 empresas. Ya en rela-

¹ El derecho se plasma en la 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.

ción con la norma francesa se había considerado que resultaba más programática que otra cosa, habiendo sido calificada de legislación «aparente» o «cosmética» (Fernández, 2017, p. 94) y recibido aceradas críticas por la falta de inclusión de garantías para su efectividad (Molina, 2017, pp. 253 y 273). La norma interna arroja con claridad la falta de un mínimo esfuerzo delimitador o de fijación de un contenido mínimo, pero sí trae a colación otros valores dignos de protección y tradicionales en el ordenamiento laboral, tales como el descanso, el respeto a la vida personal y familiar y la calidad de vida en el trabajo (esta, seguramente, de forma bastante más tímida).

Destaca la previsión de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales.

2. La plasmación legal del derecho a la desconexión

2.1. Ausencia de definición legal

Siguiendo el modelo francés, el legislador ha optado por no incluir una definición legal del derecho a la desconexión en el ámbito laboral. En principio, no existen grandes dificultades a la hora de identificarse con quien lo define como el derecho que ostenta el trabajador a no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con el trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones (Cialti, 2017, p. 165). Ahora bien, esta concepción debería ser objeto de mayores precisiones, poniendo el acento en la necesidad de marcar la doble faz que debe desplegar el derecho. De forma que incluya tanto el derecho a no ser «molestado» o «contactado» por parte de la empresa (deber de abstención) y el de no responder a dichas comunicaciones, caso de producirse, o no contactar con clientes o terceros vinculados al puesto de trabajo (idea compartida por otros autores; así: Molina, 2017, p. 270; González, 2016, p. 270 o Taléns, 2018, pp. 5-6). Ahora bien, nada de esto figura en la norma legal que se limita a reconocer el derecho (de los trabajadores y empleados públicos) «a la desconexión digital a fin de garantizar (...) el "respeto" de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar». A pesar de la timidez del legislador, esta fórmula podría reconducirse implícitamente al deber de abstención por parte de la empresa, faceta que resulta de todo punto indispensable. No resulta esencial que el convenio colectivo proceda a definir el derecho², pero sí lo será el enfoque adoptado, evitando fórmulas vacías que no pasen del mero reconocimiento del

² En un reciente estudio de Dagnino (2018, p. 5) sobre la negociación colectiva en Francia que se ha ocupado del derecho a la desconexión, se concluye que la mayoría de los convenios lo definen como el derecho a no estar conectados, una minoría pone el foco de atención en no ser contactado y aproximadamente el 25% de los convenios hablan de conectados y contactados.

derecho a la desconexión o de no responder a las comunicaciones, sin deberes claros a cargo de la empresa o mecanismos efectivos que garanticen la desconexión.

2.2. Contenido

También aquí el legislador se ha decantado por no otorgar un contenido cerrado y concreto al derecho a la desconexión. Por un lado, se hace referencia a las modalidades de ejercicio del derecho, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral, que deben ser abordadas por el convenio colectivo o el acuerdo de empresa. Por otra parte, el derecho se reconduce a la imposición al empresario de la obligación de elaborar una política interna que consta de dos elementos esenciales: la definición de las «modalidades» de ejercicio del derecho y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. Sin lugar a dudas, con la utilización de la acepción «modalidades», el legislador parece buscar no comprometerse demasiado, dando cabida a un número incontable de soluciones, adaptadas a las exigencias del sector productivo, a la naturaleza y objeto de la relación laboral, el tipo de actividad realizada o las tareas concretas asumidas por el trabajador, así como a los específicos dispositivos empleados. Seguimos en este punto la estela de la norma francesa, que también habla de las modalidades del pleno ejercicio del derecho. El término «modalidad», según el *Diccionario de la Lengua Española*, significa el «modo de ser o de manifestarse de algo»; suele entenderse también que se identifica con una apariencia visible, un procedimiento y una forma. Así, lo que se desarrolla bajo una determinada modalidad se ajusta a una serie de reglas o mecanismos. De esta manera, podríamos entender que engloba tanto los concretos instrumentos o herramientas que se emplean para la garantía del derecho como la previsión de distintas fórmulas en función de si estamos ante trabajadores presenciales, teletrabajadores, trabajadores con horarios flexibles, directivos, mandos intermedios y así sucesivamente. Por su parte, esta escueta referencia a la definición de las modalidades de ejercicio lleva a pensar que resulta harto dudoso que de la regulación legal derive una exigencia ineludible de empleo por parte del empresario de sistemas tecnológicos capaces de impedir o restringir el acceso de los trabajadores a los dispositivos (aportados por la empresa o dedicados al uso laboral, se entiende) fuera de la jornada de trabajo (en esta línea, Molina, 2017, p. 274; en sentido contrario, Tascón, 2018, p. 4). A nuestro juicio, la norma pone en el centro del sistema la elaboración de una política empresarial que consista en la adopción de las medidas oportunas para garantizar el ejercicio, alcanzando un resultado, sin imponer fórmulas tasadas de cumplimiento obligatorio, conjugando la garantía del derecho con la flexibilidad de los mecanismos adecuados empleados para su cobertura. Tampoco el Informe Mettling (2015) sobre transformación digital y vida privada de septiembre de 2015 encargado por el Ministerio de Trabajo francés, y detonante de la regulación legal en dicho país, se muestra necesariamente favorable a los cortes automáticos de correos electrónicos, en cuanto pone el acento en la responsabilidad del trabajador, pues saber desconectarse es una competencia que se construye en el ámbito individual, pero que necesita ser apoyada por la empresa (Triclín, 2016, p. 330).

2.3. Sujetos tutelados

El texto de la LOPD ha optado por un reconocimiento genérico del derecho a la desconexión para los trabajadores y los empleados públicos. Es lógico un planteamiento de este tipo, en cuanto no cabe otro entendimiento del derecho que no sea el de su proyección «universal». Dada la generalización del uso de las tecnologías, la simplificación y el abaratamiento de los medios de conexión *online* y la conversión de los teléfonos inteligentes y otros dispositivos en instrumentos de uso cotidiano, casi el total de la población trabajadora puede verse en la tesitura de que se le exija una conexión más o menos permanente que, unida a otros factores como el exceso de información, la adicción o la fobia a las nuevas tecnologías, puede tener efectos devastadores para la salud laboral³ o la conciliación.

Resulta patente que el problema será más acuciante en sectores con uso intensivo de las nuevas tecnologías y, de forma particular, en las empresas de base tecnológica, en constante crecimiento⁴, aun cuando todavía representan un porcentaje mínimo tanto de personal ocupado como del PIB, donde parece ser que la prolongación del tiempo de trabajo es una «constante» (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 10).

Mención especial merecen formas de trabajo a distancia (art. 13 ET), teletrabajo o el *smartworking*. La propia LOPD hace expresa referencia a la necesidad de preservar el derecho en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia. Como se sabe, la formulación contenida en el ET reserva la consideración de trabajo a distancia para aquel que se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador u otro lugar libremente elegido por este. Viene ahora el legislador a normalizar fórmulas como el *smartworking* o el teletrabajo «ocasional», hasta ahora atípicas en nuestro país, mas no expresamente vetadas ni desconocidas. Es patente que en tales supuestos, dada la flexibilización en la ordenación del tiempo de trabajo, la desaparición incluso del horario y la contratación en atención a objetivos o resultados, la dilución de fronteras entre la vida laboral y la privada es mucho más palpable, y dificulta en mayor medida la identificación y el reconocimiento del derecho. Ello exige soluciones *ad hoc*, más flexibles para estos casos, en sede negociada y, de forma más dudosa, a través de la autonomía individual.

Un tema que ha centrado también la polémica es el relativo a la aplicación del derecho; en el caso de Francia, a través del pertinente deber de negociar, solamente a partir de un determinado tamaño de empresa, cifrado allí en las de más de 50 trabajadores (aspecto valorado positivamente por Tascón, 2018, p. 5). Si bien pudiera estimarse una rebaja de las exigencias tecnológicas o de implantación de los dispositivos oportunos en empresas de menor tamaño, ello no puede acarrear que este derecho universal, vinculado con otros de-

³ El problema preocupa en el ámbito europeo, *vid.* European Agency for Safety and Health at Work (2018).

⁴ Pueden verse los datos en ONTSI (2017).

rechos laborales básicos, venga reconocido exclusivamente en atención a la plantilla de la empresa; menos, en un país de tejido productivo predominante de pymes y microempresas. El dejar en manos del empresario, como hace la norma, la fijación de la política va a permitir a este definir su alcance y adaptarla también al número y tipo de trabajadores, a los dispositivos empleados, a las exigencias concretas y a su capacidad técnica para garantizar el ejercicio del derecho.

Sentado lo anterior, habría que hacer al menos una tipología del derecho a la desconexión acorde con la necesidad de regular las «modalidades» de ejercicio, divididas entre trabajadores «presenciales», a distancia o parcialmente a distancia. Por otro lado, no cabrá ignorar las diferencias en función de si el trabajador tiene un horario típico (regular, en su mayor parte), flexible o con capacidad para la autogestión del tiempo de trabajo. Como se ha sostenido, en este ámbito no resulta útil un traje de talla única; habrá que diseñar trajes a medida para satisfacer el derecho atendiendo a la variedad de situaciones existentes (Dagnino, 2018, p. 10). Teniendo en cuenta la evolución hacia una parcelación de los tiempos de trabajo menos estricta, sin compartimentos tan estancos, con vías de comunicación, la regulación del derecho a la desconexión se va a tornar mucho más compleja.

La norma hace una referencia, quizá innecesaria, dado el carácter universal del derecho, pero probablemente útil a efectos «didácticos», a que la política interna deber ir dirigida también a los directivos, normalmente más hiperconectados y con mayores dificultades para la desconexión, en parte debido a su propio rol en la empresa o a la asunción de determinadas responsabilidades.

Pese al mutismo de la norma legal, entre los aspectos que se deben abordar en el futuro en sede legal y/o convencional se halla la problemática en relación con los trabajadores a tiempo parcial, debido a la flexibilidad con la que está concebido el contrato, que se aproxima peligrosamente en su funcionamiento al denominado trabajo «a llamada». La existencia de un mayor espacio de «no trabajo» implica también mayores facilidades de invasión por parte del empresario, al tratarse de un trabajador con mayor disponibilidad, en especial a través de las horas complementarias y las de realización voluntaria. Estas horas, que deben ser comunicadas al trabajador, están huérfanas de específicas previsiones legales en cuanto a la forma y momento de convocatoria, a salvo la previsión de un preceptivo preaviso respecto a las primeras. Quizá debieran fijarse ciertas pautas sobre la forma, momento y medios para el llamamiento que eviten que el trabajador deba estar permanentemente alerta y conectado por si es convocado a ampliar su jornada (de forma más o menos voluntaria).

No queremos dejar pasar la oportunidad de hacer una reflexión final. Pese a la amplitud que hemos pretendido dar al ámbito de aplicación del derecho, como se ha sostenido, para un buen número de trabajadores (irregulares, precarios, falsos autónomos) esa desconexión es una quimera (Molina, 2017, p. 282). Esta afirmación nos conduciría a un debate de suma importancia, objeto de permanente atención doctrinal y de máxima actualidad, acerca de las fronteras del ordenamiento jurídico-laboral, de la posible ampliación del con-

cepto de trabajador y del reconocimiento de unos estándares mínimos que deban respetarse en relación con cualquier persona que para su subsistencia aporta fundamentalmente su fuerza-trabajo, con independencia del encuadre o no en las fórmulas tradicionales de la dependencia jurídica. Reflexión no exenta de dificultad y de notable enjundia que, en su caso, quedará para mejor ocasión.

2.4. El derecho a la desconexión y el deber de colaboración del trabajador

La norma española, siguiendo también aquí el ejemplo francés, nada exige al trabajador en orden a la desconexión digital, prevista en términos de derecho, con referencia a las modalidades de ejercicio y a la formación y sensibilización del personal. Ello lleva a una cuestión que presenta cierta complejidad, como es desentrañar si estamos ante un derecho o ante un derecho-deber del trabajador. Un sector de la doctrina lo ha considerado como un derecho de titularidad individual y de ejercicio potestativo, de forma que el propio trabajador acota su extensión, las posibles graduaciones del mismo y las condiciones de conductibilidad digital (Aleman, 2017, p. 18). Este planteamiento podría suscitar ciertas dudas tanto desde la perspectiva de la genérica prohibición de renuncia de derechos prevista por nuestro ordenamiento laboral (art. 3.5 ET) como, si ligado a la tutela integral de la salud del trabajador, de la existencia de ciertos límites dimanantes de los propios deberes de autotutela que, aunque sea en su mínima expresión, derivan de la normativa preventiva (art. 29 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales [BOE de 10 de noviembre] –LPRL–). El Informe Mettling (2015) hace especial hincapié en el deber de desconexión que atañe al propio trabajador, si bien las dificultades inherentes a su cumplimiento y exigencia lo llevan a reconocer, aun de forma implícita, que la capacidad del trabajador y la realidad de su deber de desconexión quedan a merced de otros elementos que impiden creer en su libre disposición y en su total capacidad de manejar tales situaciones (Cialti, 2017, p. 172). Ello es lo que hizo a la norma francesa (y seguramente a la nuestra) desechar este planteamiento y, en especial, la posible penalización al trabajador por incumplimiento de sus deberes relativos a la desconexión (Triclin, 2016, p. 335). Aun sin cuestionar esta «debilidad» inherente al trabajador para el control de tales circunstancias, y reafirmando que la condición de garante recae exclusivamente sobre el empresario, resultará difícil satisfacer el derecho si no se cuenta con la colaboración del trabajador, como veremos más adelante.

Los problemas fundamentales radicarán en la forma de exigencia al empleador de su deber de no contactar al trabajador y, a este último, de un hipotético deber de descansar, al menos parcialmente, en el tiempo no dedicado al trabajo, con el riesgo de abuso por parte del empresario, que siempre puede alegar la voluntariedad del trabajador en orden a la conectividad permanente. Siendo difícil afirmar el deber de descansar, pues el empleado es libre con relación al uso de su tiempo de no trabajo, también cabe exigirle su parte de responsabilidad, al menos de «colaboración» a la hora de mantenerse desconectado de la empresa para garantizar la separación de los espacios de vida y trabajo y su propia

seguridad y salud. Todo ello, sin desconocer las patentes restricciones de la autonomía de la voluntad impuestas por la prestación subordinada, también a la hora de demostrar su diligencia y el exacto cumplimiento de la prestación laboral que le pueden «condenar» a una conexión casi permanente. En puridad, incluso si quisiéramos recurrir al apoyo del artículo 29 de la LPRL para extraer un deber del trabajador en orden a la desconexión, las facultades del empresario para exigir su cumplimiento efectivo resultan limitadas, pues pesa sobre todo la faceta «colaborativa» (Dagnino, 2017, p. 1.034) del deber. Obligación de colaborar que tradicionalmente se exige con mayor intensidad en prestaciones como el teletrabajo o el *smartworking* (Pelusi, 2017, p. 1.044) y que en tales términos podríamos trasladar a la desconexión digital. En puridad, al hallarnos, como indica la propia LPRL, ante un deber condicionado a las capacidades del trabajador, a su formación e instrucciones recibidas, previamente el empresario habría de adoptar las correspondientes medidas en orden a la capacitación. La conexión entre la formación preventiva y la formación sobre uso razonable de las tecnologías digitales puede trazarse de forma sencilla, aunque lamentablemente en Francia (Cialti, 2017, p. 180), ejemplo que sigue nuestra regulación legal, se ha desaprovechado la oportunidad de relacionarlas. No obstante, la sensibilización y toma de conciencia por parte de los trabajadores van a resultar esenciales para lograr el uso razonable de las herramientas digitales y este aspecto sí se refleja en la propia LOPD.

3. Desconexión, intimidad, jornada de trabajo y política preventiva

3.1. Sobre la adecuación de la LOPD para regular el derecho a la desconexión

La anómala situación política que vivimos y el inusual Gobierno en minoría han llevado probablemente a aprovechar la oportunidad de incluir el derecho a la desconexión digital en un proyecto de ley que llevaba cierto tiempo en tramitación y que contaba con apoyos suficientes para su aprobación; es uno de los pocos ejemplos de leyes aprobadas con cierto consenso. Ahora bien, ello no quiere decir que sea el lugar más acertado para acometer esta regulación y que su formulación no hubiera sido más conveniente en el marco de una improbable reforma laboral o en un necesario retoque de la LPRL.

El carácter de la norma que nos ocupa y la inclusión un poco forzada de algunos de estos derechos han provocado que la desconexión quede vinculada con más fuerza a la intimidad y a los poderes empresariales, aunque incidentalmente se aluda a la conciliación o a la denominada fatiga «informática». El enfoque de la ley resulta, a nuestro juicio, claramente insuficiente, pues el derecho debiera haberse enmarcado en reformas más profundas de la regulación del tiempo de trabajo, abordando las cuestiones más complejas de la ordenación flexible (bidireccional) del tiempo de trabajo y del propio control y registro del mismo y conectado en mejor modo con la tutela preventiva en las empresas. Resulta sinto-

mático que el texto de la LOPD haya decidido acometer la reforma del ET añadiéndole un artículo 20 bis (disp. final decimotercera) reconociendo el 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. E igualmente se añade una nueva letra j) bis en el artículo 14 del Estatuto básico del empleado público –EBEP– (RDleg. 5/2015, de 30 de octubre), con mejor ajuste, entre los derechos individuales de los empleados públicos, tras los derechos de conciliación.

En el texto del ET se ubica justo después del artículo dedicado al poder de dirección del empresario y, en cierta medida, como una contraprestación debida a la ampliación operada en las facultades de vigilancia y control. Esta perspectiva ya la habíamos encontrado en algún convenio colectivo y había sido objeto de ciertas críticas. El emplazamiento resulta bastante llamativo, cuando hubiera sido más acertada su inclusión en un renovado artículo 34 del ET (jornada de trabajo) o, inclusive, en el 19 de aquel texto legal (seguridad y salud) ligado a los valores que, en puridad, se trata de proteger. Esperemos que los pertinentes cambios legales se acometan de manera más adecuada si se opta por regular de forma más equilibrada la ordenación flexible de la jornada de trabajo o por abordar legalmente la prevención de los riesgos psicosociales.

Es preciso reconocer que también algún antecedente judicial ha destacado esta faceta ligada al control empresarial y a sus poderes directivos. A modo de ejemplo, la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) 94/1997, de 17 de julio⁵, lejos aún del imparable avance de las comunicaciones o los sistemas de mensajería instantánea, vino a sostener que pretender obligar a los empleados a mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de los teléfonos móviles de la empresa y con los clientes, en horas no coincidentes con la jornada, sobrepasaría las facultades normales o regulares de la empresa.

En definitiva, lo que se trata de poner de manifiesto es que el Gobierno ha optado por la vía más fácil y rápida para la plasmación legal del derecho, pese a no ser estrictamente necesario, pues no resultaba dudosa su existencia. Lo fundamental es saber qué eficacia práctica va a desplegar y cómo se va a garantizar su efectivo ejercicio. Quizá el paso dado, por su premura, resulta improvisado e insuficiente, y hubiera sido más conveniente esperar a las circunstancias favorables para poder acometer una reforma más ambiciosa que enmarque el derecho a la desconexión en una ordenación más actualizada y equilibrada del tiempo de trabajo, adaptada a las nuevas exigencias tecnológicas, empresariales y laborales.

⁵ De forma más colateral, porque no examina el problema del deber de estar conectado, sino del de facilitar el número de teléfono móvil o el *e-mail*, que han de ser actos voluntarios, *vid.* Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 21 de septiembre de 2015 (rec. 259/2014).

3.2. El derecho a la desconexión y la ordenación flexible del tiempo de trabajo

Como hemos sostenido en el epígrafe anterior, la desconexión debería abordarse en una reforma más global y «modernizadora» de la ordenación del tiempo de trabajo que, despegándose un poco de la empresa tradicional, incluya los cambios tecnológicos y su notable incidencia en cuanto a la jornada y los horarios y tienda a un reequilibrio en las posiciones de las partes, avanzando por la senda de la flexibilidad *pro labour*. La relación entre estas transformaciones y el derecho a la desconexión resulta indudable, pues el incremento de la flexibilidad y su extensión a un mayor número de trabajadores harán que resulten más complejas la definición y la garantía efectiva del derecho a la desconexión. Por tanto, las respuestas no van a venir de la mano de la LOPD, sino de su efectiva puesta en práctica y, para ello, debemos confiar en un renovado papel de la negociación colectiva y de los propios representantes de los trabajadores.

La vinculación entre el control del tiempo y los derechos básicos del trabajador ha sido puesta de manifiesto en alguna ocasión por los tribunales y, en este sentido, el Tribunal Constitucional vino a afirmar que toda concepción que considere el tiempo libre del trabajador como tiempo vinculado, de una u otra manera, al interés productivo del empleador, es inconstitucional, porque reduce a simple factor de producción la persona del trabajador (STC 192/2003, de 27 octubre).

El problema, como se aprecia, es de gran calado y es bastante más amplio, pues radica en la adecuada delimitación del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso⁶, seguramente necesitado también del reconocimiento de tiempos «intermedios» que, en todo caso, debieran de venir pactados, computados y remunerados.

3.3. El enfoque preventivo del derecho a la desconexión

La plasmación del derecho en la LOPD ha motivado una aproximación más vinculada a la intimidad personal y familiar y, de forma más incidental, a la conciliación. Sin embargo, resulta preciso un enfoque netamente preventivo del problema, a fin de paliar las nefastas consecuencias que la conectividad permanente puede tener sobre la salud de los trabajadores. En el conocido Informe Mettling (2015) se engarza indisolublemente el derecho con la tutela de la salud y de la vida privada del trabajador, que debe mantenerse separada de la vida profe-

⁶ El problema demanda una solución que vaya más allá de la consideración binaria (tiempo de trabajo-descanso), *vid.* Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Matzak), de 21 de febrero de 2018 (asunto C-518/15), que considera tiempo de trabajo las guardias en el domicilio, dado que el trabajador debía responder a la convocatoria del empresario en un tiempo de 8 minutos y debía estar físicamente en el lugar indicado por este, con la consiguiente restricción que, desde un punto de vista geográfico y temporal, supone para los intereses personales y sociales del trabajador.

sional, impidiendo la total invasión de espacios por parte de la primera. Del documento deriva con meridiana claridad que la conexión continuada a cualquier hora del día y todos los días a la empresa provoca el barrenado de los tiempos de descanso, problema al que hay que enfrentarse con un enfoque claramente preventivo, ligado a las políticas de riesgos laborales. El planteamiento coincide con el realizado por el Comité Económico y Social Europeo –CESE– (Informe CESE, 2017), para quien el uso cada vez más intenso de las TIC puede representar un riesgo para la salud. De esta forma, se constata el aumento de los trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional, que es ya una realidad preocupante y costosa. Para ello, recomienda un diálogo social amplio para limitar la disponibilidad permanente de los trabajadores y su formación para la utilización de las TIC como respuestas necesarias.

De esta forma, ligada la desconexión a la tutela del trabajador frente a los riesgos psicosociales, no es en absoluto descabellado acudir al auxilio del artículo 14 de la LPRL (también Vallecillo, 2017, p. 175; Dagnino, 2017, p. 1.032, en relación con el ordenamiento italiano, o Cialti, 2017, p. 175) que impone al empresario el deber de garantizar el derecho a la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo o al principio de adaptación del trabajo a la persona (arts. 15.1 d) LPRL y 36.5 ET). Del deber empresarial derivaría, sin lugar a dudas, la obligación de evaluación de los riesgos (art. 16 LPRL)⁷ y formación de los trabajadores (art. 19 LPRL), entre otros extremos. La existencia del riesgo obliga al empresario a medir su magnitud y a planificar las medidas concretas, adecuadas y eficaces que deben adoptarse para garantizar la efectividad del derecho. Es verdad que, pese a la posibilidad de incluir los riesgos psicosociales en las genéricas previsiones contenidas en la LPRL, quizá no estaría de más una actualización legal en este terreno, si bien, a nuestro juicio, en puridad, en relación con la desconexión lo indispensable resulta ser su posterior concreción vía convencional, incluyendo la ubicación sistemática más adecuada.

La norma preventiva sigue también vinculada a los procesos productivos tradicionales sin hincapié en algunos de los problemas derivados del uso más o menos intensivo de las tecnologías. No obstante, los tribunales empiezan a toparse con este tipo de dificultades. Así, a título meramente ejemplificativo, podemos traer a colación la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (STSJ) 3613/2013, de 23 de mayo, que liga la tecnología a los riesgos psicosociales, en cuanto considera que una forma de control, inclusive fuera de la jornada laboral, ejercida mediante la instalación de un acelerómetro en los móviles de los trabajadores, con invasión de la esfera personal y familiar, genera tensión, preocupación y estrés y un posible perjuicio de su salud, excediendo los márgenes del poder de dirección y organización empresarial. Por su parte, la STS 681/2016, de 19 de julio, en el supuesto de establecimiento de un nuevo programa informático de uso común y sencillo manejo para la gestión de tiempos de trabajo, modernización del ya existente, descarta la necesidad de

⁷ Que, como ha afirmado el Tribunal Supremo, obliga también a la evaluación eficiente de los riesgos psicosociales (Sentencia del Tribunal Supremo –STS– de 16 de febrero de 2016, rec. 250/2014).

realizar la previa evaluación de riesgos laborales, dadas las características de la herramienta utilizada, pues no supone un cambio en la organización y gestión de los tiempos y no impone un sacrificio notable para los trabajadores. Por tanto, *a sensu contrario*, donde concurren estos últimos elementos, alterándose la ordenación de los tiempos con posible afectación a la vida o la salud, se activarán los deberes empresariales de tutela.

Pese a lo esencial de este tipo de acercamiento, no es el adoptado en la LOPD, pues seguramente era difícil su encaje legal; ahora bien, ello no debiera descartar ulteriores modificaciones en este sentido. Es cierto que la norma no es del todo ajena al problema puesto que, siquiera de forma incidental, resalta la necesidad de evitar la «fatiga informática». En puridad, el término «fatiga» es de enorme amplitud y difícilmente es definido de manera unívoca, pero viene a relacionarse con la carga de trabajo mental y resulta evidente que puede tener importantes efectos nocivos, sobre todo para la salud ocular y psicósomática (fatiga mental, estrés, tecnofobia, entre otros trastornos). El propio Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST –RD 903/2018–) considera que poner apellidos a la fatiga es una práctica muy común para facilitar un poco su definición y estudio y que también se distingue la fatiga en atención a su causa; por ejemplo, la fatiga informática (NTP 445). En este caso resulta crucial la adaptación de los métodos de organización del trabajo, en particular, la adecuada ordenación y distribución del tiempo de trabajo y de los descansos o pausas, terreno en el que hay que seguir avanzando para la prevención de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta, en su caso, las especiales características, circunstancias y propensión al riesgo del trabajador afectado. En este ámbito, también resulta esencial a estas alturas la revisión de la norma sobre pantallas de visualización (RD 488/1997, de 14 de abril), que ha quedado notablemente superada por los cambios tecnológicos de los últimos 20 años. Norma que dedica en especial su atención al tiempo de utilización de los equipos durante la jornada de trabajo, incluyendo la reducción de la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente (art. 3.3). Se contiene también aquí una llamada a la negociación colectiva que podrá acordar la periodicidad, duración y condiciones de organización de los cambios de actividad y pautas referidas (art. 3.4). Por tanto, el convenio podría asumir la regulación conjunta de esta cuestión junto con el derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo.

4. El papel de la negociación colectiva

4.1. La llamada a la negociación colectiva por parte de la LOPD

Aunque pueda ser bien recibida la plasmación en la LOPD del derecho a la desconexión, se echa en falta alguna medida concreta de aplicación supletoria y una ubicación sistemática más correcta en las normas sobre jornada o prevención de riesgos laborales. Ahora bien, al margen del reconocimiento expreso, la diversidad de situaciones que se deben contemplar,

la conexión con la actividad profesional concreta o el sector productivo, exigen un papel proactivo por parte de la autonomía colectiva. La LOPD incurre, como señalamos, en una ausencia de delimitación del contenido del derecho o, al menos, de un elenco de mecanismos eficaces de garantía, a modo de listado no exhaustivo, orientativo para la negociación colectiva, pero al menos en parte exigibles en defecto de pacto.

El primer aspecto que habría de plantearse es el del exacto papel del convenio colectivo. En esencia, el derecho viene expresamente reconocido en la norma legal y resulta directamente exigible, pese a que las modalidades de su ejercicio se remitan a lo establecido en la negociación colectiva y, subsidiariamente, al acuerdo de empresa. La llamada a la negociación colectiva, lógica, habida cuenta de que es el ámbito más idóneo para la fijación de instrumentos o herramientas concretas de garantía de la eficacia del derecho, no debe hacernos dudar del reconocimiento de un derecho subjetivo perfecto por parte de la norma, de forma que el trabajador podrá exigir el respeto a su derecho al descanso en la manera que estime más conveniente, aun en ausencia de pacto colectivo. Esperemos que los tribunales no adopten una postura similar, ciertamente restrictiva, a la generalizada con relación al derecho de adaptación de jornada reconocido en el artículo 34.8 del ET, «en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella», que ha venido condicionando el ejercicio del derecho a la intervención del convenio. Sin lugar a dudas, si el convenio o el acuerdo de empresa acometen una ordenación del derecho a la desconexión ajustada a la naturaleza y objeto de la relación laboral, por ello habrá de estar y pasar el trabajador, pero nada ha de impedir su ejercicio en defecto de pacto. Las previsibles dificultades derivadas de la abstención por parte de los instrumentos colectivos habrían hecho más aconsejable la fijación al menos de unos mínimos (Fernández, 2017, p. 97), incluso de aplicación subsidiaria.

El problema, por tanto, no radica en la existencia del derecho, que resulta innegable, sino en lograr su plena efectividad, haciendo compatible cierta ordenación flexible y disponibilidad pactada con la desconexión. Ahora bien, las circunstancias concretas de la prestación pueden conllevar exigencias al trabajador, quien se ve «compelido» a mantener la conexión con la empresa, con invasión de sus espacios vitales. En definitiva, el acento ha de ponerse en los mecanismos concretos para hacerlo efectivo, en especial, a través de la negociación colectiva, para lo que no resultaba necesario plácet legal alguno. En el planteamiento legal no se prima el convenio de empresa, que en determinados casos será el más adecuado (así lo entienden Taléns, 2018, p. 9; Ushakova, 2016, p. 11), llamando genéricamente a la negociación colectiva, aunque sí queda en un segundo plano el acuerdo de empresa.

Por su parte, el artículo 91 de la LOPD se limita a señalar –algo innecesario– que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

La negociación colectiva está llamada a ocupar un amplio espacio de regulación y a incluir nuevos contenidos relacionados con las tecnologías, la generalización del uso de inter-

net o la conexión cuasi-permanente, adoptando una postura innovadora, buscando avances en materias a las que la ley no alcanza y que se van imponiendo por el cambio social. Entre otros aspectos, debiera acometer la regulación equilibrada de la gestión flexible del tiempo de trabajo (en un sentido similar, Aniballi, 2018, pp. 3-4; González, 2016, p. 282), y de forma más específica, la espinosa cuestión de la delimitación entre la vida privada y la laboral, regulando las herramientas concretas para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital. En este sentido, también el CESE estima necesario que la negociación colectiva acompañe los cambios que generan las tecnologías en el mundo del trabajo⁸.

La regulación vía convencional del derecho a la desconexión no está exenta de dificultades y debiera partir de un planteamiento realista, ligado a la noción de carga de trabajo, cuya determinación ha de ser compatible con una intensidad de trabajo sostenible en un arco temporal que respete los tiempos de reposo necesarios (Dagnino, 2017, p. 1.033; Triclín, 2016, pp. 319-320). Y esta, seguramente, es la clave de bóveda de una construcción plausible del contenido del derecho, especificando las medidas que se deban adoptar para que su garantía resulte eficaz y eficiente, más allá del mero reconocimiento y plasmación legal de este «nuevo» derecho, que puede quedar en «papel mojado». Como ya hemos afirmado, pese al camino emprendido por la LOPD, el afrontar la incidencia de las TIC en la ordenación del tiempo de trabajo exige un ejercicio más ambicioso de comprensión del problema y de búsqueda de soluciones, pues, aunque algunos escollos podrían ser resueltos con un cumplimiento escrupuloso de las normas sobre limitación de jornada y descansos, en las nuevas realidades laborales no va a ser suficiente ni adecuado moverse exclusivamente con estos parámetros, ya que se exigen soluciones a la altura de los cambios producidos.

La norma no impone un deber de negociar ni tampoco ha optado, como instaba una parte de la doctrina, por incluir esta cuestión en el contenido necesario del convenio (Tascón, 2018, p. 8; Aguilera y Cristóbal, 2017, p. 340). Seguramente, el planteamiento adoptado por la LOPD resulta más ajustado, en cuanto son conocidos los limitados resultados de este tipo de previsiones. En este sentido, va a resultar más eficaz el impulso desde los acuerdos interprofesionales o las recomendaciones y la formación de los negociadores en este terreno.

4.2. Antecedentes en la negociación colectiva española

Hasta el momento, y en un contexto en el que los contenidos ligados a las tecnologías, pese a su imparable avance, son muy escasos⁹ en nuestra negociación colectiva (Rodríguez-

⁸ Dictamen CESE (2018a). Con anterioridad, en relación específicamente con el derecho a la desconexión, *vid.* Dictamen CESE (2018b).

⁹ El Ministerio de Trabajo cifra en el 3,21 % de los convenios los que se ocupan de la implantación de nuevas tecnologías (con un total de 57 convenios). Datos de negociación colectiva provisionales correspondientes a 2017 en <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>>.

Piñero, 2017, pp. 27 y ss.; Gordo, 2017), se pueden contar con los dedos de las manos los convenios o acuerdos que han acometido el reconocimiento del derecho a la desconexión digital. Pionero en este sentido puede considerarse el Convenio colectivo del Grupo AXA¹⁰, que no pasa de la referencia a la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión una vez finalizada la jornada laboral y, por tanto, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, reconoce el derecho a no responder a los *mails* o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo. Pese a la loable intención de los firmantes del acuerdo (de la que algún autor, incluso, duda, dada su ubicación sistemática, Molina, 2017, p. 252), el precepto, a la postre, queda vacío de contenido (Rodríguez-Piñero, 2017, p. 30), puesto que, aparte de unas reglas específicas acerca del uso (adecuado y responsable) de las herramientas tecnológicas (art. 15), no se aporta solución alguna o medida concreta para hacer efectivo el derecho que nos ocupa. La principal carencia radica en la falta de incidencia en las obligaciones empresariales de abstenerse de contactar con el trabajador fuera del horario de trabajo ni en las repercusiones o cauces de reacción frente a un posible incumplimiento (Taléns, 2018, p. 10). Tampoco quedan especificados con claridad los supuestos en los que la empresa (excepcionalmente) puede contactar legítimamente con sus empleados y por qué medios.

En esta misma línea se mueven otros convenios. En términos de declaración programática o de buenas intenciones, se reconoce en el Convenio colectivo de la ONCE¹¹. De forma similar, se plasma por la multinacional sueca IKEA que, aunque sometida al Convenio colectivo de grandes almacenes, ha acometido en junio de 2018 la regulación de algunos aspectos del tiempo de trabajo, centrados en la disminución de domingos y festivos trabajados al año y condiciones mejores en orden a la distribución de la jornada. En este contexto, se ha incluido el derecho a la desconexión, con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, centrado en el derecho a «no responder», salvo en caso de fuerza mayor, supuesto que habría de ser definido con mayor grado de precisión. Por su parte, el Banco Santander, en un clima de alta conflictividad, de flexibilización de la jornada y de homologación de condiciones de las plantillas de Santander, Popular y Pastor, ha alcanzado un acuerdo el 26 de julio de 2018 que incluye un anexo IV dedicado a los criterios para una ordenación racional del tiempo de trabajo, donde se reconoce el derecho de los profesionales a no responder *emails* o mensajes profesionales fuera de sus horarios de trabajo ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Resulta patente que, en estos términos, se abre el portillo a una incompleta protección del derecho, en cuanto la fórmula, deliberadamente abierta, deja un amplio margen de maniobra a la hora de valorar qué tipo de acontecimientos o causas encajan en la referencia expresada. No se pasa de reconocer el derecho, sin atención al deber de abstención empresarial y sin herramientas efectivas; tampoco se alude a la colaboración del trabajador ni a su formación.

¹⁰ Artículo 14 del Convenio colectivo del Grupo Axa (2017-2020) (BOE de 10 de octubre de 2017).

¹¹ Anexo 3. Plan de igualdad del XVI Convenio colectivo de la ONCE y su personal (BOE de 18 enero de 2018).

El más reciente en asumir este compromiso ha sido el Grupo Telefónica en un acuerdo suscrito con CCOO y UGT el 23 de noviembre de 2018. Interesante de este documento es su clara vinculación con el estrés laboral, los hábitos saludables y el bienestar digital, valorando la potenciación de las acciones de sensibilización sobre el buen uso de las tecnologías. De momento, estamos ante un compromiso con la desconexión digital que no se refleja en actuaciones, herramientas o una política concreta que, en su caso, deberán plasmarse en sucesivos convenios colectivos y la propia política que deba adoptar la empresa.

De forma incidental se prevé en el Convenio colectivo del grupo Marítima Dávila, SA (BOE de 11 de octubre de 2018), que, ligado al impulso del teletrabajo, reconoce el derecho a la desconexión. En sede de derechos de conciliación (art. 14) aparece en el VII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE de 17 de julio de 2018)¹², ahora bien, de forma absolutamente genérica y remitiendo su regulación al seno de la mesa de igualdad.

Más novedosa nos parece su inclusión en el Acuerdo interprofesional de Cataluña (AIC) para los años 2018-2020¹³, que aborda nuevas problemáticas del mercado laboral; entre ellas, el derecho a la desconexión digital a la finalización de la jornada. En este sentido, se establece que las organizaciones signatarias del AIC, conscientes del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal, y conscientes igualmente de las posibles distorsiones que el desarrollo de las comunicaciones provoca en el tiempo de trabajo y los usos sociales del tiempo, y de los riesgos para la salud de las personas y la obligación de prevenirlos, orientan el hecho a que la negociación colectiva valore esta nueva realidad. Se propone a los convenios colectivos adoptar la cláusula siguiente:

Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir. En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto. Asimismo, se pondrán en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

¹² Asimismo: artículo 43.8 del Convenio colectivo de Repsol Química, SA (BOE de 30 de junio de 2018); artículo 82.8 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA (BOE de 16 de mayo de 2018); artículo 43.8 del Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE de 14 de mayo de 2018); y artículo 16.9 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 4 de enero de 2018).

¹³ Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre (Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña de 7 de septiembre de 2018).

Contrasta esta regulación con el mutismo absoluto que guarda el Acuerdo estatal para la negociación colectiva (AENC) 2018¹⁴ sobre estos aspectos. No encontramos ni un guiño a la digitalización del trabajo y al necesario avance de la negociación colectiva a través de nuevos contenidos y ni siquiera, como en versiones anteriores, una referencia concreta al tiempo de trabajo o a la tan reclamada racionalización de horarios (aunque el contenido del III AENC se entiende prorrogado, salvo que se oponga a lo previsto en el actual).

Aparte del limitado número de instrumentos que tratan esta cuestión, la mayor parte de los convenios o acuerdos analizados se caracterizan por el empleo de fórmulas rituales, reiterativas y apartadas de una ordenación de los concretos instrumentos o herramientas para hacer efectivo el derecho (las denominadas «modalidades de ejercicio» en la LOPD), que debiera ser el núcleo de la regulación y que, de momento, está ausente en nuestro país. Además, se ciñen a la mención al derecho a la desconexión o a «no responder», con nula atención al deber de abstención que pesa sobre las empresas. Mínimamente alude a que «se respete» el tiempo de descanso y vacaciones y la vida familiar y personal, pero sin dar un paso más allá, el AIC. Una buena parte de los textos surgen o bien en momentos conflictivos y en un marco de incremento de flexibilidad organizativa –como el del Santander–, o bien en el contexto de una regulación que a quien más interesa es a la empresa sobre el uso adecuado de los dispositivos digitales. De momento, vienen más ligados a la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo que favorece a la empresa que en el marco de una regulación equilibrada de la jornada, donde mejor se ubicarían sistemáticamente para reforzar la finalidad del derecho. Únicamente el AIC lo conecta a la protección de la salud, que sería una faceta que cuidar en los próximos años dada la creciente dependencia tecnológica en las sociedades y en el mundo laboral y sus posibles efectos adversos. Por su parte, este mismo acuerdo recomienda que se regule en el ámbito de la empresa el aspecto relativo a la «sensibilización y formación» de los trabajadores, crucial para la efectividad del derecho, como hemos señalado con anterioridad. Cabe esperar que esta situación algo decepcionante cambie con la LOPD, con su llamada a la negociación para acometer la regulación del problema que puede servir de acicate a un tratamiento más habitual y ajustado del tema, aunque la invocación legal no resulte estrictamente indispensable.

4.3. La regulación de las modalidades de ejercicio

Es, en definitiva, la negociación colectiva el ámbito más idóneo para contemplar los instrumentos y herramientas de garantía del derecho a la desconexión, dando al traste con situaciones donde los trabajadores, bajo el manto de una aparente flexibilidad y de su poder de autoorganización de los tiempos de trabajo, se ven sometidos a reglas de sujeción más insidiosas que las soportadas en el mundo «analógico», de manera que presenciamos

¹⁴ IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020 (BOE de 18 julio de 2018).

cómo, aun de forma silenciosa, el trabajo se va adueñando de los espacios vitales del trabajador. No cabe desdeñar tampoco el rol que deben jugar en este terreno los códigos de conducta o las buenas prácticas con relación al uso de las nuevas tecnologías, respetando el tiempo de no trabajo, a salvo de disponibilidades pactadas y compensadas, sujetas también a límites y a garantías que permitan al trabajador el derecho al descanso necesario.

Téngase en cuenta que la extensión y la simplificación en el uso de las tecnologías puede llevar a conexiones relativas al trabajo no solo en el domicilio, sino en cualquier lugar en que se encuentre el trabajador tras concluir la jornada, con una ampliación incluso desmesurada del concepto de «centro de trabajo», ajeno totalmente al control empresarial y que puede dar lugar a conflictos y responsabilidades hasta ahora prácticamente inimaginables.

En principio, los mayores problemas relativos a la desconexión se van a producir en las horas de no trabajo o fuera de la jornada de trabajo, aunque también sería deseable abordar el tema de la desconexión o los descansos o pausas durante la jornada de trabajo cuando esta se desarrolla mediante el uso intensivo de los dispositivos digitales, en especial para prevenir la fatiga informática y los riesgos ligados a ella como el estrés, la tecnofobia o el *burn out*, entre los más significativos.

La negociación colectiva ha de asumir que un reconocimiento genérico del derecho a la desconexión que no aparezca dotado de herramientas específicas para su garantía se convertirá en papel mojado y no añadirá nada al genérico derecho que cabe extraer de las normas ya existentes en nuestro ordenamiento. El convenio tiene el papel de concretar y adaptar el derecho a las específicas circunstancias del ámbito productivo y los trabajadores afectados. Por tanto, debe huir de fórmulas tipo, de la técnica del *cut-and-paste* (Dagnino, 2018, pp. 4, 5 y 10) y de soluciones hueras de eficacia práctica. Hemos de evitar hábitos que reproduzcan esquemas ya conocidos en otras políticas empresariales como la prevención de riesgos. En este sentido, como se sabe, los instrumentos preventivos se caracterizaron por un uso desviado, por la utilización de modelos tipo y fórmulas rituales, de forma que cualquier parecido entre la realidad de la empresa y lo establecido en el plan de prevención era mera coincidencia. La situación ha ido mejorando con la evolución posterior y la toma de conciencia de que la efectividad y la garantía de la deuda de seguridad dependen de la correcta diagnosis de la situación de riesgos y de la adopción de las medidas adecuadas y eficientes para satisfacerla.

Para esta garantía efectiva, nos parece de recibo hacer algunas recomendaciones a la negociación colectiva, dentro de un marco regulador del tiempo de trabajo más ajustado a las nuevas realidades sociales y del mundo del trabajo, con una búsqueda del equilibrio entre la defensa de los intereses del trabajador y las posibilidades que la tecnología pone al servicio de la flexibilidad empresarial. En puridad, sería deseable un planteamiento más omnicompreensivo del problema que, más allá del reconocimiento del derecho, ponga el acento en el deber de «abstención» del empresario y las medidas oportunas para garantizar el ejercicio.

Resulta esencial volver la vista atrás, prácticamente al origen del ordenamiento laboral, y conectar de forma más directa en las normas convencionales el tiempo de trabajo (incluida la flexibilidad y la dependencia tecnológica) con la tutela de la seguridad y salud, vinculados dentro de una política «integral» de prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, un instrumento que puede resultar de utilidad es la elaboración de protocolos de uso adecuado de los dispositivos tecnológicos, con guías de buenas prácticas y recomendaciones. También en Francia puede constatarse como la mayoría de los convenios optan por este tipo de técnicas, mientras son minoritarios los que se decantan por la imposición de sanciones (Dagnino, 2018, p. 5).

El acento, a nuestro juicio, ha de ponerse en programas de sensibilización y formación de los trabajadores, que debieran ser conscientes de los perjuicios de la hiperconectividad y las ventajas de la desconexión efectiva (de forma especial, en periodos vacacionales o descanso semanal). Junto a la específica cualificación, caso de resultar necesario, para la utilización de dispositivos tecnológicos, redes sociales y análogos, una faceta que no cabe descuidar es la formación en el uso adecuado, moderado y saludable de las nuevas tecnologías. En este sentido, los avances vendrán de la mano del respeto y la abstención por parte de las empresas y de la asunción por parte del trabajador de la necesidad de un uso moderado de las tecnologías y la separación de la vida laboral y la vida privada.

Ahora bien, siendo las vías anteriores las más deseables y, a buen seguro, las que mejores resultados van a arrojar en la práctica, no excluyen que la negociación colectiva o el empresario, valorada la magnitud del riesgo para los trabajadores ligado al uso intensivo de las tecnologías, a la conectividad permanente o a la sobreabundancia de información, procedan a establecer medidas e instrumentos más extremos, que limitan la voluntad del trabajador, pero sencillos de adoptar y de probada eficacia (Tascón, 2018, p. 10). Así lo estima un destacado sector de la doctrina, optando por medidas como la retirada del aparato facilitado por la empresa (Mella, 2016, p. 11) u otras como la desconexión total y automática, bloqueo de acceso a herramientas digitales, dejarlas en el lugar de trabajo, periodos de siesta digital o toque de queda digital o fijación de una franja horaria en la que exclusivamente se puede conectar tras la jornada y otros análogos (Fernández, 2017, p. 87; Manzano, 2017, p. 32). Aun cuando estos términos podrían encajar bien con los principios que inspiran la regulación preventiva, que obligan al empresario a librar al trabajador hasta de su propia imprudencia, habría que seguir primero la vía de la formación y sensibilización del trabajador y su colaboración para el respeto a la desconexión, reservando estas medidas más extremas para el fracaso de la opción preferente. Interesante resulta la propuesta de tomar en cuenta el tiempo de respuesta de correos electrónicos como carga de trabajo, con consideración a efectos de horas extras y así sucesivamente (Cialti, 2017, p. 179). Por su parte, como pusimos de manifiesto anteriormente, estas soluciones homogéneas y herméticas no resultan adecuadas ante situaciones también diferentes y, en particular, ante horarios o jornadas flexibles. Asimismo, exigen también un tratamiento específico el teletrabajo, aun cuando sea «residual», el trabajo a tiempo parcial, los directivos o las actividades hiperdependientes de la tecnología.

Problemas específicos plantea, como es lógico, el respeto del derecho durante las vacaciones. La solución aparentemente más sencilla, esto es, la desconexión absoluta durante las vacaciones, los mensajes automáticos de estar de vacaciones y otros análogos, no evitan el problema, pues el trabajador a su vuelta encontrará una acumulación de mensajes sin responder y otras tareas pendientes que provocarán una excesiva carga de trabajo. Deben buscarse métodos de organización del trabajo que permitan repartir las tareas entre quienes no están de vacaciones y otras alternativas que conjuren la sobrecarga de trabajo al regreso. Es bien conocido el sistema *Mail on holiday* implantado en Mercedes Benz, que reenvía automáticamente el mensaje a otros trabajadores en activo, al que alude el citado Informe Mettling (2015) (otros ejemplos en Alemania en Rota, 2016, p. 291; Taléns, 2018, p. 9).

Por último, pero no menos importante, los convenios deberían prever con mayor grado de detalle los supuestos en que se puede excepcionar el derecho y las vías para su puesta en práctica, o ciertos pactos de «conectividad» con límites obviamente y en parte retribuidos, para determinados trabajadores, para evitar el barrenado de los tiempos de no trabajo y de descanso.

5. La obligación empresarial de adoptar una política interna

El contenido del derecho se reconduce en la LOPD, como vimos, a la obligación empresarial de adoptar una política interna en la materia. Aunque no resulta del todo diáfano, su regulación en un apartado diverso del precepto legal lleva a pensar que la política habrá de implementarse en todo caso y no solamente de forma subsidiaria (en defecto de pacto) como en el ejemplo francés. Quizá esto se deba a la desconfianza en el papel que va a asumir efectivamente la negociación colectiva o a razones de índole diversa. Nos encontramos, por tanto, ante una situación ya criticada con dureza en Francia en la que se deja en manos del empresario la puesta en marcha de la política, si bien, en todo caso, de conformidad con las previsiones del convenio, caso de existir. El único pasador de seguridad que se pone a la elaboración de la política interna es la previa audiencia con los representantes.

Son escasos los límites o exigencias legales que debe respetar el empresario que se encarga del diseño de una «política», término de notable amplitud, y las modalidades de ejercicio, en una fórmula claramente abierta y dotada de un enorme grado de indeterminación. En el ejemplo francés ha de plasmarse en la carta que debe elaborar el empresario; aquí, incluso rige una plena libertad de forma, sin sujeción a requisito legal alguno. Se echan en falta los instrumentos o herramientas básicos integrantes de dicha política en ausencia de medidas pactadas, al margen de la somera referencia a la puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización sobre un uso «razonable» («adecuado, proporcionado o no exagerado», según el *Diccionario de la Lengua Española*) de las herramientas tecnológicas (dispositivos digitales en el ordenamiento francés). Según el profesor Alemán, el término es de difícil interpretación, con un alto grado de discrecionalidad, del que cabría extraer un

doble ámbito subjetivo de imputación, implicando por igual a empresario y trabajadores respecto del uso normalizado y no desorbitado de dichos dispositivos (2017, p. 15). Ello, claro está, con la salvedad del respeto a la posible regulación sobre las modalidades de ejercicio contempladas en la negociación colectiva o en el acuerdo de empresa, que podrían también diseñar las líneas básicas que debieran ser respetadas por las políticas empresariales.

La política, si bien se mira, podría venir integrada en la propia política de prevención de riesgos laborales obligatoria en la empresa, con la intervención de los servicios de prevención o trabajadores designados y los delegados de prevención, siendo seguramente el lugar más apropiado dada su clara vinculación con la mejora de las condiciones de seguridad y salud y la calidad de vida en el trabajo. Siempre que se huya de las tradicionales fórmulas vacías de contenido o del cumplimiento meramente formal de la obligación legal.

También en el derecho interno se ha optado por no incidir en el deber empresarial de abstenerse o de no molestar y ninguna referencia encontramos a las posibles consecuencias jurídicas de la no elaboración de la política interna, sin previsión de sanciones concretas, aspecto muy criticado en relación con el país vecino (Vallecillo, 2017, p. 176; Alemán, 2017, p. 14). No obstante, no puede descartarse por completo la aplicación de alguno de los tipos contenidos en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS) que, con carácter general, puedan englobar las conductas empresariales lesivas al derecho a la desconexión. No es descabellado el recurso al artículo 7.5 de la LISOS, que considera infracción grave la transgresión de las normas relativas al tiempo de trabajo, pese a que sería mucho más sencillo si se incluyera expresamente el derecho del trabajador en tales artículos. También podría pensarse en la aplicación de las cláusulas abiertas previstas en relación con la prevención de riesgos laborales. A título meramente ejemplificativo, el artículo 12.1 de la LISOS, relativo a la evaluación de riesgos o la realización de las actividades de prevención que hicieran necesarios los resultados de las evaluaciones. Tampoco cabría desdeñar la inclusión de las conductas más graves en el artículo 8.11 de la LISOS, que tipifica como muy graves los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. Téngase en cuenta que la tibieza de la posición adoptada, que tampoco prevé normas mínimas o supletorias, hace temer, como en Francia, que se generalicen prácticas desviadas donde las empresas impondrán «exigencias» o «medidas» que en ocasiones no servirán para garantizar el respeto de los indicados derechos.

Todo ello puede verse incentivado dado el limitadísimo papel otorgado a los representantes de los trabajadores, reducido a la mera audiencia, sin imponer deber de negociar ni emisión de informe alguno, que puede convertirlo en la práctica en un mero trámite formal. Ello desde luego no obsta a que los propios representantes, en sus tareas de vigilancia y control, insten al empresario a poner en todo caso en marcha la política interna y, llegado el caso, presenten las correspondientes denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. También aquí, como en Francia, se ha desaprovechado la oportunidad de ligar la política a la prevención de riesgos, de dar cabida a los delegados de prevención o al comité de seguridad y salud y así sucesivamente.

Referencias bibliográficas

- Aguilera Izquierdo, R. y Cristóbal Roncero, R. (2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. En *El futuro del trabajo que queremos* (Vol. II, pp. 331-342). Conferencia Nacional Tripartita celebrada el 28 de marzo de 2017. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf>.
- Alemán Páez, F. (2017). El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail n.º 2016-1088». *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 30, 12-33 (pp. 1-25 en versión digital).
- Aniballi, V. (septiembre 2018). Trabajo a distancia e inteligente: nuevos retos para la negociación colectiva en materia de organización, productividad y bienestar en el trabajo. En *XXII Congreso Mundial ISLSSL* (pp. 1-10), Turín.
- Ciatti, P. H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 137, 163-181. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552301.pdf>>.
- Dagnino, E. (2017). Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata. *Diritto delle Relazioni Industriali: Rivista della Associazione Lavoro e Ricerche* 4(XXVII), 1.024-1.040.
- Dagnino, E. (septiembre 2018). The Right to Disconnect in the Prism of Work-life Balance. The Role of Collective Bargaining: A Comparison between Italy and France. En *XXII Congreso Mundial ISLSSL* (pp. 1-11), Turín.
- Dictamen CESE. (2018a). *Conceptos de la UE para gestionar la transición en un mundo laboral digitalizado: aportación clave para un Libro Blanco de la UE sobre el futuro del trabajo* [Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia austriaca] (2018/C 367/03) (DOUE C 367/15, de 10 de octubre de 2018). Recuperado de <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52018AE1730>>.
- Dictamen CESE. (2018b). El futuro del trabajo. *La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos* [Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia búlgara] (2018/C 237/02) (DOUE C 237/8, de 6 de julio 2018). Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.237.01.0008.01.SPA>.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2018). *Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated with Digitalisation by 2025*. Recuperado de <<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks>>.
- Fernández Avilés, J. A. (2017). NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2, 69-101. Recuperado de <<http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/download/1278/1180>>.
- González Coboleda, E. (2016). 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 (pp. 261-286). Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Recuperado de <http://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf>.
- 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.
- Informe CESE. (2017). *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). Recuperado de <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=ES>>.
- Manzano Santamaría, N. (2017). Tecnologías de la información y la comunicación y nuevas formas de organización del trabajo: análisis psicosocial. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 92, 22-35. Recuperado de <https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1094764>.
- Mella Méndez, L. (2016). Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 16, 30-52 (pp. 1-16 en versión digital).
- Mettling, M. B. (2015). *Transformation numérique et vie au travail*. Recuperado de <<https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>>.
- Molina Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la infor-comunicación: «desconexión digital», garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 138, 249-283. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552395.pdf>>.
- ONTSI. (2017). *Informe Anual del Sector TIC y de los contenidos en España 2017*. Recuperado de <<https://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/ontsi/files/Informe%20anual%20del%20Sector%20TIC%20y%20de%20los%20Contenidos%202017.pdf>>.
- Pelusi, L. M. (2017). La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile. *Diritto delle Relazioni Industriali: Rivista della Associazione Lavoro e Ricerche* 4(XXVII), 1.041-1.057.
- Rodríguez Fernández, M. L. y Pérez del Prado, D. (2017). *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo*. Madrid: Fundación para el Diálogo Social. Recuperado de <http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf>.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (octubre 2017). El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo. Trabajo presentado en XXX Jornada de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC, celebrada en Madrid el 26 de octubre de 2017, 1-42. Recuperado de <http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/2017_Miguel_RodriguezPinero.pdf>.
- Rota, A. (2016). El debate europeo sobre el derecho a la desconexión en las relaciones de trabajo. *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* (pp. 287-310). Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Recuperado de <<http://www.ugt.es>>.

[es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf](http://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf)>.

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

Tascón López, R. (2018). El derecho de desconexión de los trabajadores (potencialidades en el ordenamiento Español). *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 41, 45-63 (pp. 1-31 en versión digital).

Triclín, A. (2016). La experiencia francesa del derecho a la desconexión. En *Anuario inter-*

nacional 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 (pp. 311-342). Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Recuperado de <http://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf>.

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.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0