

El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales

Diego Megino Fernández

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Burgos*

dmegino@ubu.es | <https://orcid.org/0000-0002-1844-3737>

Extracto

La digitalización de las relaciones laborales (en términos sobre todo de una significativa extensión de las tecnologías de la información y la comunicación) supone una de las cuestiones que más atención despierta en la actualidad. Entre otras razones, ello es así por las potenciales consecuencias negativas anudadas a la prevalencia tecnológica (de muy diversa índole y en ámbitos tan dispares como la conciliación, la prevención frente a los riesgos profesionales o la salud individual). Para conjugar los intereses contrapuestos en presencia (de las organizaciones productivas y de las personas trabajadoras) deviene precisa una actitud flexible e innovadora, donde ha de adquirir un mayor protagonismo el desarrollo por las empresas de actuaciones de responsabilidad social que propicien y fomenten la desconexión digital de su plantilla. Precisamente, el objetivo principal pretendido con este estudio es el de intentar ofrecer, desde un enfoque eminentemente práctico, una descripción detallada e ilustrativa sobre el modo en el que, hoy por hoy y en España, las políticas de responsabilidad social empresarial están afrontando la cuestión, lo cual a su vez servirá para reflexionar acerca del papel principal que pueden representar para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Palabras clave: desconexión digital; responsabilidad social empresarial; calidad de vida.

Fecha de entrada: 11-10-2021 / Fecha de aceptación: 14-11-2021

Cómo citar: Megino Fernández, Diego. (2022). El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 466, 129-161.



The right to digital disconnection and corporate social responsibility policies: new horizons for innovation in labour relations

Diego Megino Fernández

Abstract

Today, the digitization of labour relations (especially due to the significant spread of information and communication technologies) is one of the most prominent issues. Among other reasons, due to the potential negative consequences linked to the prevalence of technology and the lack of digital disconnection (in areas as diverse as work-life balance, prevention against professional risks or individual health). To combine the opposed interests (of productive organizations and workers), a flexible and innovative attitude becomes necessary, so the development of corporate social responsibility (CSR) actions will be essential. Precisely, this study offers a practical, detailed and illustrative description of how, today and in Spain, CSR policies are facing the issue (the labour right to digital disconnection). Also, this will serve to reflect about the main role that those can play to improve workers' quality of life.

Keywords: digital disconnection; corporate social responsibility; quality of life.

Citation: Megino Fernández, Diego. (2022). The right to digital disconnection and corporate social responsibility policies: new horizons for innovation in labour relations. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 466, 129-161.



Sumario

1. Introducción
 2. Principales rasgos definitorios del derecho
 3. La desconexión digital en las políticas de RSE: inventario y perspectivas
 4. Una sucinta reflexión final
- Referencias bibliográficas

Nota: el presente estudio se inscribe en el marco de los trabajos y resultados del grupo de investigación reconocido por la Universidad de Valencia Desc-Labor (Desconexión digital en el trabajo), ref. GIUV2020-473 (<https://www.desclabor.com>).

1. Introducción

Sin duda, uno de los rasgos más distintivos de la sociedad contemporánea viene dado por la «interconectividad digital» (Trujillo Pons, 2020a, p. 41). Sea desde un dispositivo móvil o fijo, prácticamente cualquier persona accede varias veces al día, de forma consciente y voluntaria, al correo electrónico, la mensajería instantánea, las redes sociales..., lo cual se traduce en una disponibilidad persistente y extenuante (sobre todo mentalmente), en pos de, por ejemplo, lograr la mayor inmediatez posible en las interacciones.

Dicho fenómeno se ha trasladado sin apenas solución de continuidad al mundo laboral, ámbito donde las herramientas y medios digitales llevan ya tiempo percutiendo, hasta prácticamente conducir a «un escenario de no retorno» (Cardona Rubert, 2020, p. 120). Al fin y al cabo, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han asentado como elementos esenciales en buena parte de los cometidos profesionales, de manera tal que, hoy por hoy, cuesta concebir un desempeño profesional que no lleve asociado el uso de ordenadores, tabletas o teléfonos móviles. Ello sin olvidar que cada vez más empresas desarrollan sus actividades, íntegra o preponderantemente, en entornos cibernéticos.

Dentro del contexto delineado, la clásica y extendida cultura del «presentismo» está quedando obsoleta, al desvanecerse los «rígidos parámetros» (Morato García, 2020, p. 4) de lugar y tiempo de trabajo en favor de una superior capacidad de autoorganización del personal. Esta circunstancia, sobre el papel positiva, lleva también aparejada una potencial y potente amenaza: el riesgo latente de una «nociva "naturalización"» (Fernández Avilés, 2018, p. 7) de la disponibilidad plena y de las prolongaciones no reconocidas de jornada, fruto de una «sensación engañosa de "libertad en la gestión del propio tiempo de trabajo"» (Cairós Barreto, 2021, p. 2), donde se confunden «flexibilidad en la prestación de servicios [...] con relajación absoluta de los límites existentes en materia [de] tiempo de trabajo, salud laboral, conciliación de intereses laborales y familiares, etc.» (Barrios Baudor, 2020, p. 128).

Es evidente que los lindes entre las vidas personal y profesional se han vuelto más etéreos y volátiles a causa del uso masivo de los recursos digitales. Con relativa frecuencia, la primera de ellas se ve deteriorada por un torrente «de información no deseada, de llamadas intempestivas, de sobrecarga de trabajo, de confusión, de nuevas adicciones y de controles no autorizados» (Vallecillo Gámez, 2017, p. 172). Con otras palabras, la frontera entre los tiempos de trabajo y de ocio y descanso se antoja cada vez más fina, «porosa e insegura» (Mella Méndez, 2016, p. 32). Como consecuencia, la jornada laboral termina «resultando elástica y ocupando, virtualmente, todo el día (y acaso la noche) del trabajador» (Tascón López, 2018, p. 46), forzado a experimentar un estado de persistente «dispersión

temporal» (Martínez Yáñez, 2018, p. 413) y a permanecer «en modo *always on*» (Triclin, 2016, p. 320) o «*readily accessible*» (Ortiz López y Otero Aparicio, 2020, p. 26). De todas maneras, no cabe sino compartir que los problemas y los desafíos a encarar no surgen de la implementación de las tecnologías, sino del «acceso, conectividad y comunicación ininterrumpida que pueden ofrecer [...] por tanto, [...] [de su] inadecuada gestión y uso» (González Cobaleda, 2016, p. 267).

A la vista de estos mimbres, no es de extrañar que la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)¹, incluyera en su denominación y contenido un espacio reservado para la «garantía de los derechos digitales» (título X), entre ellos (art. 88), el de «la desconexión digital en el ámbito laboral», regulación básica y casi exclusiva de la prerrogativa en el plano normativo. A este respecto, la justificación ofrecida por el legislador en el preámbulo de la norma resulta elocuente, toda vez que revela su deseo de elevar en un futuro a rango constitucional una serie de garantías «digitales», para así dotarlas de una tutela reforzada frente a las probables amenazas vinculadas a los avances técnicos. Sin embargo, a tenor de la disposición final primera del texto legal, resulta indudable la actual naturaleza ordinaria del derecho laboral a la desconexión digital, sin perjuicio, no obstante, de su estrecha relación con otros de superior rango (intimidad, dignidad, privacidad...).

De manera similar, también cabría preguntarse si la garantía analizada es realmente nueva, autónoma y dispar a otras ya consolidadas, de modo que su propia existencia dependiera de una «expresa positivización» (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2020, p. 64), o si, en cambio, con ella solo se está intentando arbitrar un refuerzo circunstancial. Sin necesidad de entrar en los intensos debates doctrinales surgidos al calor de este dilema, parece razonable sostener que la ausencia de una regulación privativa en modo alguno significaba que la prerrogativa estuviese desprovista de respaldo normativo o de que las empresas pudieran obviar la responsabilidad de asegurar su efectividad, pues «toda legislación sobre [...] [el particular] no deja de ser una especificación o concreción respecto de la del tiempo de trabajo/tiempo de descanso, careciendo, así, de autonomía *per se*» (Cremades Chueca, 2020, p. 121). En definitiva, la garantía ya obraba, regía gracias a otras vías y resultaba de plena aplicación antes incluso de la pátina de modernidad con la que, siquiera terminológicamente hablando, el legislador orgánico ha querido asociarla con esa sociedad contemporánea «hiperconectada» [...] «hiperinformada» [...] [e] «hipervisualizada» (Del Rey Guanter, 2017, p. 2), que ha experimentado sin apenas inmutarse la desvalorización del parámetro tiempo en favor de otros más enfocados hacia la productividad dentro del mercado laboral.

Pese a todo, una cosa no quita la otra. Aun cuando su previsión pueda parecer «redundante» (Reche Tello, 2019, p. 37), ya que «siempre ha existido el derecho a no estar disponible fuera del tiempo de trabajo» (Trujillo Pons, 2021, p. 13), reconocerlo en su vertiente

¹ BOE número 294, de 6 de diciembre.

digital como una singular encarnación, con tintes tecnológicos, del proverbial descanso no deviene «superfluo, [...] [pues] el permanente estado de conectividad laboral [...] hace necesaria una cierta intervención normativa para ordenar algunos aspectos» (Purcalla Bonilla, 2020, p. 122). Por consiguiente, su explicitación opera como garantía en favor del personal, en cierta medida desamparado ante el imparables ritmo de la digitalización.

Como otras voces autorizadas han manifestado, lo anterior supone una «victoria en modo alguno desdeñable» (Grau Pineda y Montesdeoca Suárez, 2020, p. 405), al implicar un «primer paso encaminado a regular el mundo de los derechos digitales» (Torres García, 2020, p. 254), a pesar de que aún precise «desarrollar todo el potencial que encierra» (Martínez Yáñez, 2021, p. 22). Al final, ante un problema acuciante se está ofreciendo una respuesta específica desde una triple perspectiva:

[...] social, por cuanto protege la tutela física y moral del trabajador, jurídica, al imponer límites a la duración del trabajo [...] [y] económica, en cuanto la duración del trabajo excesivo puede repercutir sobre los costos de producción y beneficios de la empresa (Pérez Campos, 2019, p. 109).

Esta es la línea argumentativa que parece seguir la Carta de Derechos Digitales recientemente presentada por el Gobierno de España (2021, p. 5), donde con nitidez consta que:

[...] no se trata necesariamente de descubrir derechos digitales pretendiendo que sean algo distinto de los derechos fundamentales [o no] ya reconocidos o de que las nuevas tecnologías y el ecosistema digital se erijan por definición en fuente de nuevos derechos [...]. Sin embargo, el desarrollo y progresiva generalización de estas tecnologías y de los espacios digitales de comunicación e interrelación que ellas abren dan lugar a nuevos escenarios, contextos y conflictos que deben resolverse mediante la adaptación de los derechos y la interpretación sistemática del ordenamiento.

Sea como fuere, la sumariidad o parcialidad de las cláusulas normativas que en la actualidad plasman el derecho laboral a la desconexión digital provoca que «su contenido resulte poco garantista» (Toscani Giménez, 2020, p. 294), ya que deja un amplísimo margen de maniobra para la actuación unilateral por parte de las empresas, el cual, si no es adecuadamente encauzado, está llamado a afectar «la salud física y mental y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores» (Cairós Barreto, 2021, p. 3). A solventarlo, de manera ordenada, complementaria y natural, pueden y deben contribuir, desde sus respectivos ámbitos, la negociación colectiva, las políticas y protocolos internos a nivel organizacional y, en especial (por cuanto ahora más interesa), las acciones complementarias de responsabilidad social empresarial (RSE). El reto precisamente radica ahí, en ser capaces de aprovechar el potencial ofrecido por cada uno de estos tres canales para lograr una materialización integral, más rica y efectiva de cuanto rodea a la prerrogativa.

2. Principales rasgos definitorios del derecho

A pesar de que intencionadamente se pretende huir de un análisis exegético de su regulación básica, sí parece pertinente iniciar este epígrafe descriptivo perfilando con gruesos trazos el semblante que la normativa vigente² brinda respecto de la garantía. De este modo:

- Si bien procede no perder de vista que admite cierto grado de modulación en función de las circunstancias, hay que hablar de un derecho laboral aplicable a todos los empleados y empleadas, a quienes se pretende asegurar que, una vez concluida la correspondiente jornada laboral, no experimentarán injerencias de índole profesional y, por consiguiente, serán respetados sus descansos, vacaciones, permisos, intimidad personal y familiar...
- Como es lógico, lo anterior acarrea un correlativo deber para la empresa (aunque esto solo conste de manera expresa en la normativa rectora del trabajo a distancia), apremiada por esta razón a, *verbi gratia*, ingeniárselas para restringir un uso invasivo de los medios tecnológicos de comunicación y de trabajo durante los periodos de reposo y esparcimiento de sus recursos humanos.
- Las eventualidades que rodeen la práctica del derecho (de «modalidades de ejercicio» habla la norma) se ajustarán a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación o, ya en su defecto ya como complemento, en el acuerdo específico a alcanzar entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.
- Con independencia de cuál de las alternativas precedentes entre en escena, la empresa, concediendo al menos previa audiencia a la representación del personal, elaborará una política interna en la materia, donde, si es menester, brindará una especial atención a quienes ocupen puestos directivos o presten sus servicios a distancia o en régimen de teletrabajo. En ella, como mínimo reflejará las, reiteradas, «modalidades de ejercicio del derecho» (a articular en función de aspectos tales como la naturaleza y objeto de cada respectiva relación laboral, lo que pueda haberse previsto en convenio o acuerdo, etc.), así como las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas y la prevención del riesgo de fatiga informática.

Como complemento al esquema precedente, antes de pasar al bloque más analítico de este estudio parece buen momento para ofrecer una semblanza más reflexiva del derecho a partir de una serie de rasgos esenciales a él asociados (con superior detalle, Megino Fernández y Lanzadera Arencibia, 2020, pp. 66 y ss.):

² Esencialmente, lo dispuesto en los artículos 88 y 91 de la LOPDGDD, 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (RDleg. 2/2015, de 23 de octubre –BOE núm. 255, de 24 de octubre–) y 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio).

A) En primer lugar, procede resaltar la ausencia de un concepto jurídico para la prerrogativa. Fruto de dicha omisión, la noción ha de construirse sobre el objeto que ampara, a saber, asegurar que fuera del tiempo de trabajo establecido (por ley, convenio o acuerdo individual o colectivo de otra naturaleza) se respetan los descansos, los permisos, las vacaciones o los periodos de suspensión de la relación laboral (por baja médica, por excedencia, etc.) de la persona empleada, quien durante tales márgenes ni podrá ser requerida (correlativo y natural deber de abstención del empleador) ni quedará obligada (facultad que le es atribuida) a conectarse o acceder a medios o dispositivos digitales (o no) como el correo electrónico, la mensajería instantánea, las redes sociales, el teléfono, etc.

Ciertamente, la omisión del legislador se antoja deliberada. Siendo consciente de las dificultades que entrañaba el intento de ofrecer un concepto unívoco y absoluto, capaz de adaptarse a la heterogeneidad de circunstancias propias de cada sector, actividad o nivel profesional, se decantó por facilitar, y aquí radica el error, una mera declaración programática, una regulación de «principios» limitada a expresar un puro «desiderátum» (Goñi Sein, 2021, p. 49) colmado de «vanguardismo cosmético» (Aleman Páez, 2020, p. 43). Este proceder ha terminado dando pie a una laguna legal evidente, agravada además por la inexistencia de referencias o pautas inequívocas acerca de determinados aspectos nucleares (mínimos de obligado respeto, posibles excepciones, etc.).

Desde una óptica más positiva, cuanto precede permite también concluir que se trata de un derecho abstracto y abierto. La primera cualidad apuntada subyace en el hecho de que la norma tan solo delimita el ámbito donde puede tener alguna virtualidad o eficacia («fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido»), pero no los medios o instrumentos concretos a evitar. Sin embargo, es lógico concluir que estos últimos abarcarán cualquier herramienta o dispositivo de comunicación o de trabajo puesto a disposición de la persona o, incluso, propiedad de esta, que facilite la interacción o la conectividad (como un teléfono, un ordenador, una tableta, etc.). Por su parte, la segunda implica que, al menos en principio, cualquier conducta con encaje en el enunciado normativo activará la garantía.

B) Dejando a un lado el destacado papel que, siquiera para «atemperar esta anómala [...] construcción» normativa (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2020, p. 73), pueden llegar a representar la interlocución social (negociación colectiva, con independencia de su ámbito) y la representación del personal (hipotéticos acuerdos consensuados con la empresa), está claro que los dos actores protagonistas son sus sujetos «pasivos» y «activos» (Torres García, 2020, pp. 246 y 247).

En cuanto a los primeros, la garantía resulta predicable respecto de todos los empleados y empleadas, públicos o privados, sin importar a tales efectos factores como, por ejemplo, posibles márgenes de flexibilidad en la ordenación de la jornada laboral o que los servicios se presten a distancia o en régimen de teletrabajo. En definitiva, con carácter general, la prerrogativa entra en juego sin verse afectada por ningún tipo de restricción limitativa, salvedad hecha de las hipotéticas y razonables modulaciones derivadas de

ciertas condiciones objetivas o subjetivas (como el sector de actividad, el nivel dentro de la escala jerárquica de la organización productiva o las propias características del puesto de trabajo) y de las, asimismo importantes, excepciones provocadas por la concurrencia de motivos justificados y excepcionales, pese a todo en modo alguno reconducibles a «situaciones del día a día que podrían resolverse con una adecuada organización de los recursos personales y materiales» o a «necesidades productivas habituales» (Sánchez Trigueros y Folgoso Olmo, 2021, pp. 49 y 50).

Obviamente, se trata de un derecho irrenunciable que, por ejemplo, no admite su sustitución por una gratificación económica (sin perjuicio de la consideración como laboral y, por lo tanto, remunerable o compensable mediante descansos, del tiempo invertido en prestar servicios fuera de la correspondiente jornada; o de la capacidad con que cuentan las partes contractuales de establecer un régimen pactado de disponibilidad no abusiva). Más dudas surgen al tratar de concluir si su ejercicio es, siquiera relativamente, disponible para su titular, ya que, siempre y cuando ello no suponga contravenir normas de derecho necesario o alterar los términos o las condiciones acordadas o establecidas al respecto, su voluntad puede dejar sin efecto la garantía (si de un modo consciente y libre subsana, legítima o no reacciona frente a la conducta de intromisión padecida).

Por otra parte, es evidente que atañe a quien emplea la correlativa responsabilidad de «tutelar al trabajador, desconectándolo» (Lantarón Barquín, 2019, p. 5). Y lo tiene que hacer en una doble vertiente. En primer lugar, negativa, al implicar para la empresa un deber general de abstención consistente en evitar cualquier tipo de comunicación profesional, directa o indirecta (a través de otros compañeros o de terceros), con la persona, sin importar a tales efectos su finalidad (ni siquiera deviene exigible un componente intencional) o el medio utilizado (a pesar de que la garantía se circunscribe, en su denominación y espíritu, a los de naturaleza digital, esto no es óbice para extenderla a otros diferentes, como los analógicos). Y, en segundo término, positiva, que se traduce, principal pero no exclusivamente, en la elaboración de una política interna al respecto y en la implantación de las medidas (técnicas, organizativas, formativas...) necesarias según la situación.

Para terminar con este rasgo, dada su eficacia *erga omnes*, deviene incuestionable que la garantía resultará eficaz y oponible no solo frente a la entidad empleadora, sino también frente a compañeros u otros sujetos relacionados con la organización productiva, como proveedores o clientela. Eso sí, en la medida en que el nexo contractual vincula a la persona trabajadora con la empresa, siempre recaerá sobre la segunda la responsabilidad de adoptar las medidas precisas para evitar ese tipo de intromisiones procedentes de terceros.

C) Dada su transversalidad, el de la desconexión digital constituye un derecho que entronca fácilmente con otras facetas propias o con predicamento en el marco de las relaciones laborales. Ahí está, por ejemplo, la obligación de registrar la jornada, incluyendo los momentos concretos de inicio y finalización, sin perjuicio de un posible grado de ductilidad horaria y sin importar a tales efectos el lugar donde se realice la prestación de servicios.

Pero, sin duda, de la configuración legal de la garantía se extrae que son tres los aspectos más estrecha e inmediatamente vinculados con el derecho laboral a la desconexión digital: el de la conciliación de las vidas personal, familiar y profesional (piedra angular en la enunciación de la norma); el de la seguridad y la salud en los entornos productivos (con una especial atención al descanso y a la prevención del riesgo de fatiga informática); y, por último y cuando se produzca, el de la prestación de servicios a distancia o en régimen de teletrabajo. Así se extrae de los tres apartados que conforman el artículo 88 de la LOPDGDD.

Comenzando por la primera de las tres facetas enunciadas, de la norma orgánica se infiere sin dificultad que en este contexto el adecuado equilibrio entre las diferentes esferas en juego actúa a la vez como aspiración natural y como meta inexorable. Desde dicha visión, la desconexión digital «no deja de ser la reinterpretación de una de las primeras reivindicaciones laborales, que en su evolución conecta con un derecho fundamental propio de los nuevos tiempos, el derecho a conciliar la vida personal y familiar con la vida profesional» (Reche Tello, 2019, p. 34). A este respecto, «la transformación imparable de la sociedad, y junto con ella, del mundo laboral, [...] nos obliga a ir más allá de dicho concepto para afrontar los nuevos desafíos relacionados con el factor tecnológico» (Ushakova, 2016, p. 2). No en vano, la exorbitante conectividad de estos tiempos provoca una progresiva y cada vez más extendida invasión de la parcela privada por cuestiones de índole profesional (que pasan a adueñarse de un espacio impropio), lo cual, particularmente en el marco del teletrabajo, a su vez «aumenta la ambigüedad de roles familiares y laborales, [...] [así como] el conflicto trabajo-familia» (ESE-Business School, 2020, p. 3).

Lejos se está de querer lanzar un discurso pesimista o admonitorio sobre el particular. Al fin y al cabo, las TIC pueden contribuir decisivamente a la hora de facilitar una mayor y mejor armonía entre los distintos intereses o compromisos en presencia. Sin embargo, tampoco cabe negar la evidencia: no siempre es así, ya que una exagerada disponibilidad propiciada por un mal uso (y abuso) de aquellas termina obstaculizando (si no impidiendo) «el goce efectivo o pleno de otras facetas [...] [provocando] el conocido efecto *blurring*» (Fernández Avilés, 2018, pp. 5 y 6). Con otras palabras, «la era digital está haciendo que se difuminen las fronteras entre vida profesional y personal, asumidas por un entorno laboral permanentemente conectado» (Pérez Campos, 2019, p. 104), en el cual los tiempos laboral y personal se han diluido en una dinámica más flexible y donde «el trabajador puede verse obligado directa o indirectamente a permanecer en constante contacto con la empresa para la que desarrolla la actividad profesional (*always on*)» (Serrano Argüeso, 2019, p. 171), algo que, «especialmente las nuevas generaciones, los llamados "nativos tecnológicos", han normalizado» (Requena Montes, 2020, p. 542).

Ahora bien, si la necesidad de potenciar (este es el término exacto utilizado por el legislador) la conciliación «se lleva a extremos demasiado rígidos, paradójicamente puede cercenarla» (Tascón López, 2018, pp. 52 y 53). Parece incuestionable que, para propiciar una adecuada armonía entre las vidas personal, familiar y profesional, el derecho regulado en el artículo 88 de la LOPDGDD «no puede aplicarse imperativamente y de modo uniforme [...] para toda la plantilla, ya que se estaría atacando los intereses de algunos trabajadores que

demanden flexibilidad para poder realizar tareas en compatibilidad con sus circunstancias personales y familiares» (Reche Tello, 2019, p. 38). En definitiva, sería absurdo pretender una desconexión genérica o uniforme, «sin pautas ni estudios previos del sector o de los trabajos donde pueda o deba afectar» (Quílez Moreno, 2019, pp. 18 y 19), lo cual es tanto como afirmar que «en este ámbito no resulta útil un traje de talla única [...] [sino que corresponderá] diseñar trajes a medida para satisfacer el derecho atendiendo a la variedad de situaciones existentes» (Igartua Miró, 2019, p. 69).

Cambiando ya de tercio, otro ámbito en el que reparar es el relativo a los riesgos profesionales de enorme calado que el uso intensivo y extensivo de las herramientas digitales entraña, razón de peso suficiente para sostener que el «derecho a desconectar tecnológicamente [...] deba ser hilado con la materia de seguridad y salud laboral» (Trujillo Pons, 2020b, p. 133).

La conectividad, permanente o interrumpida (pero recurrente), cuanto menos está en disposición de constituir «un factor de deterioro [...] de los descansos [...] lo cual, como es evidente, impacta negativamente en la salud de los trabajadores» (Fernández Prol, 2021, pp. 153 y 154). Es más, aunque la normalidad y la naturalidad que envuelven su uso provocan que, desafortunadamente, muchas empresas y personas trabajadoras sigan sin ser realmente conscientes de ello, las TIC representan una seria fuente de amenazas de muy diverso pelaje. Así, junto con otros más típicos (por ejemplo, los relacionados con malas posturas corporales, el sedentarismo o la utilización de pantallas de visualización de datos, como dolores de espalda, cuello y articulaciones, problemas de peso, visión y audición, o alteraciones del sueño y cognitivas), hay que reparar (y concederles la relevancia que merecen, de manera que no sean minusvalorados) en ciertos riesgos profesionales de tipo psicosocial, muchos de los cuales se encuentran estrechamente vinculados con elementos tan habituales en los entornos productivos contemporáneos como los excesos de carga de trabajo, las extensas y frecuentes prolongaciones de jornada, la realización de actividades en horarios o momentos inusuales (por la noche, los fines de semana, durante las vacaciones...) o la ausencia de pausas suficientes. Baste a tales efectos con referir fenómenos como, en un listado susceptible de ampliación, el estrés laboral (o, más específicamente, el tecnoestrés), la sobrecarga informativa o mental, la tecnoadicción o «vampirismo adictivo», el *workalcoholism* (adicción al trabajo), la tecnofatiga (o *data-smog*), la tecnoansiedad, la tecnofobia o los *computer hassles* –problemas provocados por el uso de equipos o medios informáticos– (Cuatrecasas, 2021, p. 394; Fernández Prol, 2021, p. 154; Mella Méndez, 2016, p. 32; Morato García, 2020, p. 6; Torres García, 2020, p. 241; o Vallecillo Gámez, 2020, pp. 231 y 232); todos ellos capaces de propiciar «daños psíquicos o enfermedades mentales y depresivas» (Quílez Moreno, 2018, p. 312), «fatiga crónica» (Trujillo Pons, 2021, p. 10), «agotamiento emocional, falta de motivación, disminución del rendimiento, insomnio, alteraciones fisiológicas (digestivas, endocrinas, respiratorias, cardiovasculares), cefaleas, depresión, irritabilidad» (Martín Muñoz, 2021, p. 4), o, incluso, «infartos o derrames cerebrales mortales» (Purcalla Bonilla, 2020, p. 115). Esto en el estricto plano individual, pues también el familiar puede resentirse como consecuencia de que la persona al final traslade su estado anímico o su trabajo al hogar, germen para potenciales conflictos de cierta intensidad.

Y aunque lo normal será que resulten insuficientes, de modo tal que otras medidas suplementarias habrán de ser arbitradas en orden a proporcionar el mayor nivel de protección factible, de ahí derivan las previsiones (arts. 88.3 LOPDGDD y 18.2 Ley 10/2021, de 9 de julio) en torno a la obligación empresarial de, mediando como mínimo previa audiencia con la representación del personal, elaborar una política interna donde, entre otras cuestiones, se aborden y reflejen las acciones de formación y sensibilización necesarias sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, de cara a evitar (o, cuanto menos, prevenir) el riesgo psicosocial de fatiga informática. Dicho sea de paso, se trata de la primera previsión legal expresa y específica a este respecto, aun cuando aparezca «de forma desdibujada y con poca precisión técnica» (González Labrada, 2019, p. 104), al limitarse la norma a proporcionar una sucinta mención de la amenaza, sin acompañarla de una referencia más acabada acerca de las posibles causas.

Sea como fuere, corresponde no perder de vista que «los efectos de la hiperconexión son diferentes en función del tipo de trabajador y de la naturaleza del puesto que ocupa» (Pérez Campos, 2019, p. 107). Por dicho motivo, procederá valorar de manera individualizada «el tipo de exposición (teniendo en cuenta la formación, frecuencia o tiempo de uso) y variables psicosociales como la autoeficacia percibida hacia la tecnología» (Ortiz López y Otero Aparicio, 2020, p. 25). Con todo, siempre devendrá imprescindible delimitar de forma adecuada los espacios temporales entre el trabajo efectivo y el descanso, especialmente en el marco de la prestación de servicios a distancia (incluido, por consiguiente, el teletrabajo), donde los riesgos y las consecuencias apuntadas presentan una superior capacidad de causar daños, en términos similares a lo que sucede cuando no es modélica la manera en que «se gestiona y organiza el uso de las nuevas tecnologías dentro de la empresa» (González Cobaleda, 2015, p. 27).

Dado que «el papel del derecho consiste en proteger al trabajador, incluso a su pesar» (Ushakova, 2016, p. 12), esos peligros de acentuada naturaleza psicosocial asociados al uso de las tecnologías digitales también deberán reflejarse en las estrategias y en los planes preventivos de las empresas, e integrarse en el conjunto de fases de la actividad productiva y en los distintos niveles profesionales existentes. Esto conduce a tener que demandar de quien emplea no solo que respete el derecho de sus recursos humanos a la desconexión digital, sino también que despliegue una completa y efectiva actuación al respecto desde la amplia óptica de la seguridad y la salud laborales. De este modo, al evaluar los riesgos profesionales, generales de la empresa o específicos de cada puesto o cometido, será menester analizar el potencial grado de afectación asociado al posible uso de las TIC. Acto seguido, en el plan de prevención se habrá de articular el conjunto de decisiones precisas, de medios o de resultado, para hacer frente a los riesgos detectados imposibles de eliminar.

Ítem más, tampoco aquí la actuación de tutela a cargo de la patronal puede resultar meramente formal o testimonial, esto es, reducirse a, por ejemplo, autorizar la desconexión digital del trabajo una vez finalizada la correspondiente jornada laboral o a instaurar meras limitaciones a las comunicaciones. En cambio, deberá adoptar y combinar un conjunto de medidas

concretas, suficientes y adecuadas a las circunstancias en presencia y al fin perseguido, como, entre otras alternativas, desarrollar intervenciones «de vigilancia, supervisión, seguimiento y control» (Ruiz González, 2020, pp. 264 y 265), revisar de manera realista «las cargas de trabajo procurando su ajuste a la jornada pactada» (Fernández Prol, 2021, p. 165) o, por no seguir:

[...] llevar a cabo acciones formativas y de sensibilización sobre el uso razonable de los dispositivos, impartir formación específica sobre gestión del tiempo y del cambio tecnológico, planificar el trabajo a realizar, establecer prioridades de actuación en caso de recibir tareas inesperadas, implantar medidas automáticas, tales como el bloqueo de recepción o envío de correos electrónicos durante una franja horaria determinada (Sánchez Trigueros y Folgoso Olmo, 2021, pp. 56 y 57).

Todo cuanto precede sin perjuicio de otras intervenciones de corte más instrumental, pero también provechosas, como incorporar la política interna sobre desconexión digital dentro del plan de prevención de riesgos laborales; redactar, contando para ello con la colaboración de los responsables de la seguridad y la salud en la empresa, «manuales y modalidades de ejercicio» del derecho (Quílez Moreno, 2019, p. 17); fomentar la «participación de los trabajadores para que [...] [intervengan] en la introducción de las nuevas tecnologías para que la adaptación sea así y no al revés (que los trabajadores se amolden a las TIC)» (Trujillo Pons, 2021, p. 5); prever «procedimientos de actuación [...] ante problemas técnicos (llamar al servicio técnico, asistencia remota...) [...] que generen desasosiego o incertidumbre en los trabajadores» (García Coca, 2020, p. 3); etc.

A pesar de lo expuesto, es importante no demonizar las herramientas digitales, ya que, por sí mismas, son inocuas, «neutras e imparciales» (Ortiz López y Otero Aparicio, 2020, p. 24). En realidad, la condición de potencial fuente generadora de riesgos profesionales debe recaer sobre el inadecuado uso que de ellas se haga. De ahí que el reto inicial a encarar consista en ser capaces de «abordar las dimensiones psicosociales de la salud ocupacional desde un enfoque educativo» (Lerouge, 2019, p. 84).

Para terminar y en tercer lugar, resta reparar en las fórmulas de prestación de servicios a distancia y, sobre todo, en su peculiar género del teletrabajo, modalidades favorecidas por «el auge y aumento de los avances en las tecnologías de la comunicación [que] ha facilitado esta mayor libertad de movimiento para los trabajadores» (Cuatrecasas, 2021, p. 51).

Recuperando ideas ya expresadas, la LOPDGDD (art. 88.3) subraya, no sin intención, la necesidad de preservar la desconexión digital «en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado»; marcos donde, dada la especial situación a ellos aparejada, prácticamente resultará imprescindible establecer un régimen o modelo particularizado para el disfrute del derecho, que bien podría regularse conjuntamente con el sistema de control horario aplicable, «armazón sobre el que la norma española construye [parte] de las garantías [...] que amparan estas prestaciones» de servicios (Cairós Barreto, 2021, p. 14).

Singularmente, el teletrabajo encierra un notable riesgo encubierto, consistente en que el elevado y, en cierta medida, ilimitado grado de autogestión temporal que puede llegar a posibilitar termine por hacer caer a la persona empleada en «la trampa de la libertad para "autoexplotarse"» (Fernández Avilés, 2018, p. 15), «en su propia forma de esclavitud» (Tascón López, 2018, p. 54). Tal es así que su extensión intempestiva y generalizada con la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19, la cual ha venido acompañada de «una situación con una carga emocional de incertidumbre y miedo a perder el trabajo [por la] que los trabajadores han llevado la responsabilidad profesional al extremo» (Sol, 2021), ha servido tanto para evidenciar la ausencia de una regulación legal adecuada como, todavía más importante a los efectos que aquí interesan, «para poner de relieve que el derecho a la desconexión [...] [según está] configurado, no resulta plenamente compatible con el teletrabajo» (Pérez Campos, 2021, p. 501).

La amenaza latente *supra* apuntada justifica y aviva la importancia que reviste la responsabilidad empresarial de no relegar al ostracismo o hacer de peor condición a tan particulares contextos. En razón a lo expuesto y dado que los riesgos psicosociales se antojan más variados e intensos que en el trabajo presencial, en el entorno de la prestación de servicios a distancia o en régimen de teletrabajo la tutela de la seguridad y la salud laborales eleva su relieve y significación. Por dicho motivo, cuando sea menester, las empresas tendrán que contemplar esas situaciones en sus planes de prevención, definiendo para ellas, entre otros aspectos, las medidas concretas de protección, los equipos necesarios o la vigilancia de la salud a dispensar.

Por si alguna duda subsistiera a este respecto, el precepto número 15 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, deja bien a las claras que «las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la [...] –LPRL–, y su normativa de desarrollo». Es más, según añade la norma acto seguido:

[...] la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (art. 16.1).

Y aunque, en un sentir generalizado entre la doctrina científica, deje «bastante que desear pues, salvo la loable concreción legal del derecho en un deber empresarial de no interferir en el tiempo de descanso de los teletrabajadores, nada nuevo aporta» en relación con la LOPDGDD (Montoya Medina, 2021, p. 13), ha de ser puesto en valor el artículo 18 de la norma, siquiera sea por la conciencia que, en su virtud, el legislador parece mostrar acerca del derecho laboral a la desconexión digital en el contexto del trabajo a distancia y, particularmente, del teletrabajo. Ciertamente es que dicho precepto adolece de defectos, como la, ya recurrente, ausencia de una definición o delimitación más exacta de la garantía (coherente, pese a todo, con

las remisiones directas hacia el art. 88 LOPDGDD y las reproducciones textuales de algunos pasajes de este último). No obstante, también presenta puntuales, aunque relativas, virtudes.

En este sentido y si bien era lógico llegar a tal conclusión de antemano, el segundo párrafo de su primer apartado deja claro que para asegurar el derecho a la desconexión digital quien emplea, fuera de la respectiva jornada laboral y de los límites o precauciones que al respecto se establezcan (por ley, convenio o acuerdo), tiene que «[limitar el] uso de medios tecnológicos de comunicación empresarial y [también] de trabajo». Cuestión distinta y abierta al debate es la de determinar si el mandato se dirige directa y exclusivamente a la empresa (deber de abstención privativo) o si, de manera refleja, en paralelo está imponiendo una responsabilidad verdadera a la persona trabajadora (evitar de igual modo esa utilización extemporánea, como receptora o emisora de las pertinentes comunicaciones, so pena de, en caso contrario, poder incurrir en un incumplimiento contractual).

Algo semejante puede decirse del último párrafo del apartado segundo, cuyo tenor literal, quizás más en la forma que en el fondo, arroja sustanciales diferencias respecto de la norma orgánica de referencia (de todos modos, nada parece obstar la extensión generalizada de aquellas más allá del circunscrito ámbito objetivo de la Ley 10/2021, de 9 de julio). En su virtud, se otorga a las instancias negociadoras (vía convenio o acuerdo colectivo) la potestad (como tal, discrecional) de fijar «los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso». De este modo, el legislador «abre a la negociación colectiva un aspecto que hasta ahora era facultativo para la empresa, [...] [de manera tal que] desde ahora tendrá que tratarse en [...] [ella] si una de las partes lo plantea» (Cuatrecasas, 2021, p. 318).

3. La desconexión digital en las políticas de RSE: inventario y perspectivas

Tras el apartado previo, de corte dogmático y reflexivo, es el momento de adoptar un enfoque más ilustrativo. De este modo, el presente epígrafe se centrará en examinar la materialización de la garantía objeto de estudio en el plano de las acciones voluntarias de RSE (a este respecto, véase también Megino Fernández, 2021).

De hecho, no sin ciertas matizaciones, cabría adjetivarlo como un nivel correlativo y complementario (o eso, se estima, sería lo ideal) a los de la negociación colectiva y las políticas internas (protocolos) a nivel organizacional, si bien esas condiciones no parece que se estén cumpliendo en la realidad, siendo por el contrario la tónica habitual la del continuismo, uniformidad y reiteración de contenidos entre los tres planos apuntados (con frecuencia, trasuntos unos de otros). En ello quizás tenga que ver la ausencia de un conjunto orientativo (de mínimos) sobre posibles medidas a articular en la práctica. El abanico de opciones

necesariamente debe ser amplio y abierto a la innovación, pues solo así se logrará una respuesta más ajustada y acorde a las características singulares de cada sector productivo, entidad, tipo de relación laboral y rasgos de esta, cometido ejecutado y tecnologías utilizadas para ello, circunstancias personales y familiares de quienes integren la plantilla, etc.

En este sentido, dentro del entorno laboral contemporáneo, la negociación colectiva, en un sentido amplio del término, ha adquirido la condición de elemento vertebrador primordial. Dada su función natural, quienes participan en la interlocución social estarán en disposición de:

[...] establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con [...] la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, así como [de] vehicular la participación de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital y en la determinación de las consecuencias laborales que la misma pueda implicar (Gobierno de España, 2021, p. 23).

En definitiva, en virtud de su innegable capacidad para contribuir a «afrentar no únicamente las condiciones de ejercicio de los derechos sociales en el escenario tecnológico que nos rodea, sino, en general, el amplio elenco de dificultades e interrogantes propios de un mundo laboral cambiante, aportando soluciones flexibles y consensuadas» (Morato García, 2020, p. 11), su protagonismo y hasta liderazgo, «si siempre deseables, parecen [ahora] indispensables» (Lantarón Barquín, 2019, p. 4).

Por eso, aunque al abordar la desconexión la LOPDGDD atribuye un rol relevante tanto a las políticas internas a nivel empresarial (sobre todo) como a los eventuales acuerdos particulares entre quien emplea y la representación del personal (en menor medida, pues aquella no expresa una directa, e ideal, complementariedad con la negociación colectiva, sino una suerte de subordinación –en defecto de– respecto de ella), el convenio está abocado a erigirse en el principal estandarte (incluso baluarte) en relación con las «modalidades de ejercicio» de la prerrogativa (art. 88.2) y el establecimiento de «garantías adicionales» para su salvaguarda (art. 91). Y esto por más que la letra de la norma orgánica (no tanto la de la Ley 10/2021, de 9 de julio) «por desgracia [...] [crea] una apariencia de que la negociación colectiva es solo una fuente accesoria y contingente del derecho a la desconexión» (Cardona Rubert, 2020, p. 125).

Con todo, es menester recalcar que la garantía, al constituir ya un derecho subjetivo perfecto, «no necesita de su reconocimiento convencional para desplegar efectos jurídicos [...] [si bien de cara] a su efectivo ejercicio [...] claro queda que la negociación colectiva, en sus muy distintas formas, está llamada a jugar un extraordinario papel» (Barrios Baudor, 2020, p. 110), en concreto, dotarla de contenido y establecer las condiciones específicas en las que ha de ejercerse.

Si se afanan en el empeño, las partes negociadoras serán capaces de «aportar medidas [precisas] que posibiliten la mejor adaptación de este derecho a las condiciones particulares»

(Sánchez Trigueros y Folgoso Olmo, 2021, p. 54). Por tal motivo, debe defenderse que esta ha de instituirse en vía prioritaria de regulación de la materia, pues las políticas internas, además de que con frecuencia se elaboran con una ínfima intervención de quienes prestan sus servicios en la organización productiva, llevan asimismo aparejado el riesgo de que la empresa haga un uso desequilibrado de la facultad privativa que ostenta (aun cuando aparezca condicionada por una previa consulta a la representación del personal).

Cabe decir a este respecto que antes de la LOPDGDD ya existieron algunas (escasas) experiencias negociadoras de aproximación a la garantía, procedentes principalmente de grandes firmas alemanas y francesas. Sin embargo, los textos que al final vieron la luz adolecieron de «emplear fórmulas reiterativas y lejanas en cuanto a instrumentos o herramientas de efectividad del derecho se refiere» (Martín Muñoz, 2021, p. 16). La situación no ha mejorado de forma significativa tras la entrada en vigor de la norma orgánica. Como es lógico, ha aumentado (y continuará haciéndolo) el número de textos que aluden a la cuestión [buena parte de ellos de ámbito empresarial y referidos a grandes corporaciones, en tanto que los sectoriales se están enfocando más hacia la «utilización e implicaciones de las tecnologías de la comunicación en el ámbito de las relaciones laborales» (Morato García, 2020, p. 13)]. Pero, pese a todo, la realidad continúa dibujando un paisaje yermo o, cuanto menos, deficitario.

Todavía hoy, muchos convenios prescinden de incluir la más mínima referencia sobre el particular. Sumado a lo anterior, entre los que sí albergan alguna previsión al respecto, demasiados se limitan a adoptar un enfoque elemental o genérico, plagado de más sombras que luces, de «fórmulas rituales y reiterativas» (Martín Muñoz, 2020, p. 342) y de continuas remisiones a un posterior desarrollo en códigos o protocolos. Es decir, se contentan con aludir a la garantía y poco más, en una muestra palmaria de que tan solo están siendo respetuosos con la ley «sobre el "papel" [...] y apenas sirven para interpretar y para tratar de cumplir con lo regulado en las normas existentes» (Trujillo Pons y Valero Moldes, 2020, p. 67). En su conjunto, dicha praxis constata un acercamiento «titubeante, temeroso, sumamente prudente» (Grau Pineda y Montesdeoca Suárez, 2020, p. 391), que «parece querer evitar [...] atajar el problema, y más bien convertir el derecho a la desconexión digital en una declaración programática para favorecer la imagen de la empresa» (Reche Tello, 2019, p. 39).

Ahondando en esta eventualidad, si el creciente número de textos que contemplen la garantía no va acompañado de una mejora radical en contenidos, que se traduzca en «un ejercicio más ambicioso de comprensión del problema y de búsqueda de soluciones» (Ruiz González, 2020, p. 243), a estructurar desde un enfoque proactivo y con visión futurista, es probable que la desconexión digital termine perpetuándose (o cronificándose) en el plano convencional «como derecho meramente cosmético, carente de garantías de efectividad para evitar el acuciante riesgo de invasión del tiempo extralaboral de las personas trabajadoras por el laboral a través del escurridizo y omnipresente cauce de las nuevas tecnologías» (Miñarro Yanini, 2019, p. 18).

Dejando a un lado cuanto precede, el artículo 88.3 de la LOPDGDD, siguiendo la senda marcada por el modelo francés de referencia, alude también a la obligación empresarial de

elaborar, con la única (y discutible) exigencia de dar previa audiencia a la representación de la mano de obra, una política interna donde habrán de definirse, como mínimo, las modalidades de ejercicio del derecho laboral a la desconexión digital y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas a fin de evitar el riesgo de fatiga informática.

Sin embargo, cabe apuntar que los dos modelos legales mencionados difieren en un aspecto crucial, con trascendentales implicaciones en la práctica. Así, mientras que el Código de Trabajo gallo impone a la empresa la responsabilidad de redactar el referido protocolo solo de no alcanzarse un acuerdo al respecto en el foro de las mesas del diálogo social, el legislador español, «quizás por falta de confianza en la actuación colectiva» (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2020, p. 80), incurre en el peligro cierto de fiar «a la iniciativa empresarial el desarrollo concreto de este derecho sin [además] prever ningún tipo de garantías mínimas» (Torres García, 2020, p. 257). Eso sí, de existir ya una regulación convencional o un acuerdo previo de otra naturaleza, quien emplea habrá de respetarlo, por lo que mediante su política interna solo podrá reiterar, complementar o mejorar sus previsiones.

Paradójicamente, a pesar de los términos claros y categóricos del mandato incluido en la LOPDGDD, así como del mayor protagonismo que deviene prudente atribuir a las políticas internas, aún hoy múltiples empresas carecen del citado protocolo y, por consiguiente, están incurriendo en un incumplimiento flagrante y sistemático del ordenamiento jurídico (Trujillo Pons y Valero Moldes, 2020, pp. 72 a 74). Es más, asimismo existe una alta probabilidad de que los textos sí elaborados, debido a esa capacidad patronal unilateral y preponderante, al final constituyan fuentes menos garantistas, que «simplemente queden en una mera anécdota [...] [para] salir "bien parados" ante una eventual inspección laboral» (Zamora, 2019, p. 3). Estos y otros motivos justifican que la intervención activa (no solo pasiva o testimonial) de las personas trabajadoras o, mejor, de sus representantes «en la fase de discusión, debate y elaboración de los protocolos y códigos de comportamiento internos [...] resulte enteramente necesaria» (Morato García, 2020, p. 11).

Sin perjuicio de la última precisión realizada, es evidente que al articular sus políticas internas «las empresas pueden adoptar diversas estrategias, que implican diferentes grados de intervención» (Vidal López, 2020, p. 2). No obstante, ello en modo alguno significa que el documento a la postre elaborado deba «ser complejo o prever la totalidad de las situaciones que se puedan dar en la organización» (González Tapia, 2020, p. 2), lo cual podría actuar como un potente elemento disuasorio. Aun cuando esto no significa que la tarea vaya a resultar sencilla, bastará con que el contenido de sus previsiones sea suficiente, preciso, completo, efectivo y garantista, en el sentido de aportar «certidumbre al ejercicio del derecho» (Morato García, 2020, p. 21); algo que, siempre, habrá de juzgarse en función de las circunstancias particulares en presencia.

Sea como fuere, para lograr una mejor respuesta a los retos a encarar, se estima más que recomendable una intervención en cascada desde diferentes frentes. Así, una vez dispuestos por convenio unos mimbres básicos (pero sustanciosos) de obligado respeto, sería

el momento de completar o detallar su contenido mediante acuerdos específicos o políticas internas consensuadas para, acto seguido y por último, avanzar todavía más a través de las acciones voluntarias de RSE, que efectivamente innoven y fomenten entre el personal hábitos de vida saludables.

Eso sí, debe quedar muy claro que, para poder hablar de verdaderos avances en el plano de la RSE, sus materializaciones tienen que situarse al menos un peldaño por encima del marco normativo (legal y convencional) de referencia, al cual no sustituyen, sino que complementan y enriquecen. Para que así sea, cabe apuntar ahora que las organizaciones productivas han de superar el modelo actualmente predominante, donde el derecho a la desconexión digital suele limitarse bien a meras declaraciones de índole informativa, bien a plasmar el contenido de los protocolos internos o de los textos adoptados en el seno de la negociación colectiva.

A este respecto, día a día, las políticas de RSE han ido adquiriendo un mayor protagonismo dentro de las organizaciones productivas, para las que aquellas ya no suponen una moda o una tendencia, sino una nueva forma de gestión y de hacer negocios. En este sentido, la entidad que pretenda ser catalogada como «socialmente responsable» debe tener siempre presentes las tres dimensiones dentro de las cuales opera (su *triple bottom line*, en la denominación anglosajona), la económica, la medioambiental y, por cuanto aquí más interesa, la social, a las cuales ha de atender de forma conjunta y coordinada para, así, contribuir a «la consecución del desarrollo sostenible y la consiguiente generación de valor para todos los grupos de interés» (AECA, 2004, p. 20).

De manera específica, «si el término *empresarial* hace referencia al sujeto activo por excelencia de esa responsabilidad [...] lo *social* va a tener como uno de sus sujetos (pasivos) más importantes a los empleados de la empresa» (Del Rey Guanter, 2009, p. 146), respecto de quienes las actuaciones habrán de ir encaminadas a mejorar paulatinamente la calidad de sus condiciones laborales y de vida. En resumidas cuentas, dentro del actual contexto se espera que las compañías «asuman una serie de responsabilidades sociales, una de las cuales incluye cuidar y respetar a las personas que forman parte de sus organizaciones» (Cuatrecasas, 2021, p. 346).

Y aunque en España la cuestión quizás todavía se encuentra en fase de expansión, merece la pena subrayar que las grandes firmas llevan ya bastante tiempo sobresaliendo por sus «posiciones de liderazgo en muchos de los estándares internacionales de calidad y excelencia» (Olcese, 2013, p. 10). En cambio, no cabe afirmar lo mismo de las pequeñas y medianas empresas, preeminentes dentro del tejido productivo interno, las cuales suelen acreditar contribuciones mucho más modestas.

En otro orden de ideas, pero sin salir de la línea argumentativa hasta ahora desarrollada, en la actualidad «la mayoría de las empresas más exitosas utilizan la tecnología como factor inspirador de una nueva manera de imaginar, desde la relación con el cliente, hasta el diseño de productos y servicios» (Vacas Aguilar, 2018, p. 142). Ahora bien, al hacerlo

han de adoptar un «punto de vista amplio, social» (Deloitte, 2018, p. 13). Por dicho motivo y en concreto, dado que «el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación contribuye a [...] [una] pérdida de sentido del trabajo» (Lerouge, 2019, p. 83), la respuesta a los retos que de ello derivan perfectamente puede canalizarse «mediante políticas de RSE avanzadas, que tengan en cuenta dentro de los procesos productivos de las empresas las consecuencias disruptivas sociales y éticas de las nuevas tecnologías» (Cuatrecasas, 2021, p. 354). A tal fin, «será necesario analizar los impactos del modelo [...] en todo el ciclo de vida del empleado y tomar medidas específicas para cada momento» (Sol, 2021).

A mayor abundamiento, resultaría ingenuo esperar que la desconexión digital se vaya a implementar de forma automática en las empresas. «Ninguna ley [por sí misma] cambia el estilo de liderazgo de una compañía» (Toscani Giménez, 2020, p. 288). Al contrario, el proceso requerirá una transformación «cultural y de la forma de trabajar basada en la consecución de objetivos y con un modelo de relaciones laborales diferentes» (Pérez Campos, 2019, pp. 110 y 111), donde prime especialmente la promoción entre el personal de hábitos saludables.

A la vista de lo que es tradición y de las coordenadas actuales dentro de las que se mueven las organizaciones productivas, no es de extrañar que los datos dibujen un escenario muy deficiente, puesto de relieve en varios análisis recientes:

- Transcurrido cerca de 1 año y medio desde la entrada en vigor de la LOPDGDD (diciembre de 2018), ya se advertía que:

[...] gran parte de las empresas del Ibex 35, a las que se les presuponen los más altos estándares en materia laboral, aún no cumplen con esta legislación [...] [sobre la desconexión digital, quedándose] en la mayoría de casos [...] en meros propósitos de trabajar en su implementación [...] [Y aunque casi todas sí] hacen alguna referencia a esta cuestión, [...] [en ello tiene mucho que ver] que las buenas prácticas de transparencia y buen gobierno corporativo les obligan a reportar en qué situación se encuentran (Cruz Peña, 2020).

- Algo más cercano en el tiempo, según el Top Employers HR Best Practice Survey, solo «un 56 % de las 103 compañías incluidas en el Top Employers de España [...] cuentan con buenas prácticas que impulsan la desconexión digital de su plantilla, [...] [si bien] representa un 23 % más que el año anterior» (Sol, 2021).
- Por último, la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, que incrementó de manera inusitada el recurso al teletrabajo, ha empeorado el panorama de un modo sustancial. De esta forma, mientras que:

[...] en 2018, año de la entrada en vigor de la [...] [LOPDGDD], el 51 % de los trabajadores españoles contestaba llamadas o correos electrónicos fuera del horario laboral [...] [a pesar de] esta regulación, [...] el

porcentaje de trabajadores españoles que indica no desconectar digitalmente ha crecido en los últimos 2 años [...] [toda vez que, en la actualidad,] el 82 % de los trabajadores españoles responden llamadas o *emails* fuera del horario laboral, [siendo además 6 de cada 10 las empresas que reconocen] no llevar a cabo ninguna medida para fomentar la desconexión digital de sus empleados, más allá de puntuales acuerdos con los empleados y responsables (Infojobs, 2021).

¿Pueden las políticas de RSE contribuir a mejorar la situación? Indudablemente, sí. No obstante, la primera obligación de las organizaciones productivas es cumplir con las disposiciones legales y, en su caso, convencionales de aplicación. A partir de ahí, tal y como lleva tiempo sucediendo en otros ámbitos de las relaciones laborales, como la conciliación, la seguridad y la salud, la empleabilidad, etc., aquellas podrán ser enriquecidas de manera voluntaria, verdadera e innovadora por las empresas.

Pero, tras haber examinado una muestra representativa de documentos divulgados por diferentes firmas españolas [para lo cual fundamentalmente se ha analizado la información pública disponible en sus códigos éticos o de conducta, memorias o balances sociales e informes de sostenibilidad]³, resulta evidente que todavía resta un largo trecho por recorrer y un amplio margen de mejora. Hoy por hoy, las pretendidas acciones de RSE en el campo de la desconexión digital tienden a no ser tales y a situarse en las antípodas de lo que supondrían auténticos avances. Para ilustrarlo, sirva la siguiente clasificación de referencias localizadas.

En primer lugar, cabría tildar de superfluas y desprovistas de interés las meras (y habituales) alusiones de corte informativo acerca de que:

- La entidad carece de medidas específicas más allá de las establecidas en materia de conciliación o beneficios sociales⁴, o en los convenios colectivos o acuerdos alcanzados con la plantilla⁵.

³ Todos los documentos consultados han sido recuperados en los primeros días del mes de agosto de 2021 de las respectivas páginas web de las entidades seleccionadas: **Abengoa**, Acciona, Accenture, Acerinox, ACS, Aena, Amadeus, ArcelorMittal España, AXA, Banco Santander, Bankia, **Bankinter**, BBVA, Caixa-Bank, Cellnex, Cepsa, CIE Automotive, Colonial, **Consum**, Enagás, Ence, Endesa, FCC, Ferrovial, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Mediaset, Meliá Hoteles, **Mercadona**, **Merlín Properties**, Naturgy, Orange, Pelayo, Red Eléctrica de España, Repsol, Santalucía, Siemens Gamesa, Técnicas Reunidas, Telefónica y Viscofan. En este sentido, la razón por la que algunas de las compañías son destacadas en negrita responde al hecho de no haber localizado ninguna referencia acerca de la desconexión digital en los correspondientes textos examinados.

⁴ Mediaset: Informe anual corporativo 2020, p. 130; o Técnicas Reunidas: Informe de gestión consolidado 2019, p. 155.

⁵ Acerinox: Informe anual integrado 2020, p. 110; Pelayo: Estado de información no financiera 2020, p. 41; o Viscofan: Informe anual 2020, p. 54.

- La empresa, en resumidas cuentas y sin superior detalle, «se compromete a respetar y hacer respetar el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral»⁶, siquiera sea porque consta en el convenio colectivo⁷ o en el plan de igualdad aplicable⁸.
- Existe un derecho –predicable también respecto de quienes deban «desarrollar de forma regular y [...] [oportunamente] autorizada su trabajo a distancia, incluyendo el realizado en su propio domicilio, o estén sometidos a una distribución del tiempo de trabajo especialmente flexible»⁹– a «no responder comunicaciones una vez finalizada la jornada laboral»¹⁰, como «*mails* o mensajes profesionales»¹¹, sin importar a tales efectos el «medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.)»¹².
- Se han elaborado [o se sigue trabajando en ello¹³] directrices¹⁴, protocolos o políticas internas¹⁵, o suscrito acuerdos laborales al respecto¹⁶; que precisamente

⁶ Acciona: Política de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en Acciona, p. 3.

⁷ Acciona: Memoria de sostenibilidad 2020, p. 36; AXA: Informe de responsabilidad corporativa de AXA España y Estado de información no financiera de AXA Seguros Generales 2020, pp. 55 y 66; Bankia: Informe anual 2020, p. 70; CaixaBank: Informe de gestión consolidado 2020, p. 194; Cellnex: Informe de gestión consolidado 2020, p. 139; o Repsol: Informe de gestión integrado 2020, p. 92.

⁸ CaixaBank: Informe de gestión consolidado 2020, p. 181; Ence: Política de diversidad e igualdad de oportunidades, p. 4; o Inditex: Memoria anual 2020, p. 173.

⁹ FCC: Política de uso de medios tecnológicos, p. 18.

¹⁰ CaixaBank: Informe de gestión consolidado 2020, p. 197.

¹¹ Meliá Hoteles: Política de recursos humanos, p. 5.

¹² Enagás: Directrices corporativas sobre desconexión digital, p. 2.

¹³ Cepsa: Informe de gestión integrado 2020, p. 133; o Endesa: Estado de información no financiera y sostenibilidad 2020, p. 169.

¹⁴ Enagás: Directrices corporativas sobre desconexión digital; o Siemens Gamesa: Estado de información no financiera consolidado 2020, p. 57.

¹⁵ Accenture: Memoria anual de responsabilidad 2020. Accenture España, p. 96; AXA: Informe de responsabilidad corporativa de AXA España y Estado de información no financiera de AXA Seguros Generales 2020, pp. 55 y 66; CIE Automotive: Informe anual 2020, p. 58; Colonial: Informe anual integrado 2020, p. 212; Enagás: Informe anual 2020, pp. 54 y 58; FCC: Memoria de sostenibilidad 2020, p. 102; Ferrovial: Informe anual integrado 2020, p. 141; Inditex: Memoria anual 2020, p. 173; Indra: Informe de sostenibilidad 2020, p. 50; Mapfre: Informe integrado 2020, p. 101; o Meliá Hoteles: Informe de gestión y cuentas anuales consolidadas 2020, p. 131.

¹⁶ Acerinox: Informe anual integrado 2020, p. 110; Bankia: Informe anual 2020, p. 68; Cellnex: Informe de gestión consolidado 2020, p. 139; Mapfre: Informe integrado 2020, p. 100; Naturgy: Informe de sostenibilidad y Estado de información no financiera 2020, p. 191; Pelayo: Estado de información no financiera 2020, p. 41; Repsol: Informe de gestión integrado 2020, p. 92; o Telefónica: Informe de gestión consolidado 2020, p. 128.

devinieron urgentes como consecuencia de la apresurada implementación del teletrabajo provocada por la COVID-19¹⁷.

- Los objetivos básicos perseguidos con las acciones diseñadas son los de favorecer la igualdad y la conciliación¹⁸, o «avanzar en el campo preventivo y abordar nuevas medidas que reduzcan o mitiguen posibles casos de estrés o fatiga informática»¹⁹. No en vano, la desconexión constituye un «elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar y, en definitiva, de la calidad de vida y salud de los trabajadores»²⁰. De ahí la apuesta por fomentar dentro de la organización «el uso racional y responsable de las tecnologías de la información»²¹.
- Pese a todo, cabrán injerencias profesionales fuera de la jornada laboral de concurrir, sin mayores explicaciones, «situaciones de justificada necesidad»²², «supuestos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, como, por ejemplo, urgencias temporales que necesiten de una respuesta inmediata [...] [o de estar ante] personas cuyas funciones requieran un régimen especial de disponibilidad»²³.
- En fin, como es evidente, el ejercicio del derecho no acarreará «medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración» del personal²⁴.

En segundo término, aunque se continuaría estando lejos de lo que en puridad implica la RSE, puede suponer un buen punto de partida:

- Expresar una conciencia plena acerca del reto en ciernes. Esta idea motriz subyace en las redacciones donde se señala que, aun cuando la implementación

¹⁷ ACS: Informe integrado 2020, p. 173. En parecidos términos, Aena: Informe de gestión consolidado 2020, p. 126; Banco Santander: Informe anual 2020, p. 49; Ence: Informe de sostenibilidad 2020, p. 122; Orange: Informe de sostenibilidad 2020, p. 54; Santalucía: Informe anual integrado 2020, p. 100; Siemens Gamesa: Estado de información no financiera consolidado 2020, p. 57; o Telefónica: Informe de gestión consolidado 2020, p. 137.

¹⁸ Aena: Informe de gestión consolidado 2020, pp. 108 y 126. De forma similar, ArcelorMittal España: Estado de información no financiera 2020, p. 22.

¹⁹ Cepsa: Informe de gestión integrado 2020, p. 133; o Endesa: Estado de información no financiera y sostenibilidad 2020, p. 169.

²⁰ Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

²¹ ACS: Informe integrado 2020, p. 173.

²² Iberdrola: Política marco de recursos humanos.

²³ Enagás: Directrices corporativas sobre desconexión digital, p. 2.

²⁴ Bankia: Informe anual 2020, p. 68.

de las TIC en el contexto laboral «supone múltiples ventajas como el incremento de la eficiencia y la productividad, así como la mejora de la flexibilidad [...] también conlleva inconvenientes a los que es necesario prestar atención y poner solución»²⁵. Uno de los más relevantes viene dado por los «riesgos psicosociales relacionados con el abuso de las nuevas tecnologías»²⁶. Al fin y al cabo, este modo de «organización del trabajo y la posibilidad de estar siempre conectados pueden desdibujar los límites del tiempo de trabajo y tener como consecuencia que cuestiones propias del ámbito laboral, en ocasiones, interfieran en el disfrute del tiempo libre de las personas»²⁷, circunstancia esta que «puede conducir [...] a situaciones de sobre-exposición no deseadas»²⁸.

- A pesar de que su uso ciertamente extendido²⁹ quizás resulte casual y no obedezca a una idea preconcebida, hablar de «desconexión laboral» sirve para superar la acotada demarcación del contexto digital y confirmar que la desvinculación del trabajo debe ser total tanto una vez concluida la correspondiente jornada profesional como durante los periodos en los que no proceda la prestación efectiva de servicios (permisos, vacaciones, suspensiones del contrato, etc.). Es decir, no ha de quedar vinculada a unos medios o dispositivos concretos, por superior que sea la preponderancia y capacidad invasiva de unos (los digitales) frente a otros (los «analógicos»).
- Reparar en que a la hora de:

[...] fijar los criterios de desconexión [...] [se deberá] tener en cuenta la situación específica de los distintos colectivos de profesionales, incluyendo, en particular: (i) aquellos que han de mantener una especial disponibilidad por su nivel de responsabilidad, por su involucración en

²⁵ Acciona: Memoria de sostenibilidad 2020, p. 36, y Política de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en Acciona, p. 3.

²⁶ ACS: Informe integrado 2020, p. 173.

²⁷ Mapfre: Informe integrado 2020, p. 101.

²⁸ Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

²⁹ Acerinox: Informe anual integrado 2020, p. 110; ACS: Informe integrado 2020, p. 173; Aena: Informe de gestión consolidado 2020, pp. 108 y 126; Amadeus: Información no financiera 2020, p. 50; ArcelorMittal España: Estado de información no financiera 2020, p. 22; Cellnex: Informe de gestión consolidado 2020, p. 139, y Política de seguridad y salud en el trabajo, p. 7; Cepsa: Informe de gestión integrado 2020, p. 133; CIE Automotivo: Informe anual 2020, p. 58; Colonial: Informe anual integrado 2020, p. 212; Endesa: Estado de información no financiera y sostenibilidad 2020, p. 169; Inditex: Memoria anual 2020, p. 173; Mediaset: Informe anual corporativo 2020, p. 130; Orange: Informe de sostenibilidad 2020, p. 54; Pelayo: Estado de información no financiera 2020, p. 41; Santalucía: Informe anual integrado 2020, p. 100, e Informe de gestión y cuentas anuales consolidadas 2020, p. 66; Técnicas Reunidas: Informe de gestión consolidado 2019, p. 151; o Viscofan: Informe anual 2020, p. 54.

tareas que abarcan territorios en distintas zonas horarias o por su posición de alerta para atender necesidades impredecibles; y (ii) aquellos que desarrollan, total o predominantemente, sus tareas a distancia, y en especial en sus domicilios [...] [Esto implica reconocer que] las pautas de desconexión han de ser diversas en función de las responsabilidades de los distintos colectivos del equipo humano y han de abarcar los múltiples y variados instrumentos digitales de comunicación e información suministrados a los profesionales para el desempeño del trabajo³⁰.

- Atribuir a los niveles de dirección, mandos o responsables de equipos el papel de «referentes a la hora de aplicar las medidas de desconexión digital»³¹, de «dar ejemplaridad [...], realizar un buen uso de las herramientas digitales y [...] promover las mejores prácticas»³².

Por último, a pesar de que para valorarlas mejor correspondería estar a lo que pueda constar en el convenio colectivo aplicable, un hipotético acuerdo con la representación del personal o la política interna elaborada por la empresa (los cuales es probable que no difieran en exceso de lo plasmado acto seguido) y de que algunas de ellas todavía no suponen avanzar de manera firme y decidida en la línea, más natural, de la promoción de hábitos de vida saludable entre el personal, cuanto menos se hacen merecedoras de una favorable acogida actuaciones como:

- «La planificación [...] [y] uso razonable del correo electrónico durante las horas de trabajo, y su no utilización durante las reuniones de trabajo y de equipo para facilitar la concentración»³³.
- La indicación dirigida a quienes hagan uso de los medios tecnológicos de la empresa «que impliquen información y comunicación, [quienes] no deberán estar conectados a [...] [ellos] fuera de sus horas de trabajo, siempre que durante este tiempo no tengan que cumplir con alguna obligación o responsabilidad inaplazable propia de su puesto»³⁴.
- El intentar «evitar las comunicaciones desde [...] [por ejemplo] las 19:00 h hasta las 8:00 h del día siguiente, [...] [así como] durante los fines de semana y días

³⁰ Iberdrola: Política marco de recursos humanos.

³¹ Enagás: Directrices corporativas sobre desconexión digital, p. 2.

³² Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

³³ Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

³⁴ FCC: Política de uso de medios tecnológicos, p. 18.

festivos»³⁵, los «permisos»³⁶ o cualesquiera «periodos de descanso [...] [o de] suspensión del contrato de trabajo»³⁷. Márgenes dentro de los cuales «se recordará a la plantilla que no hay obligación de responder»³⁸ y en los que se activará «la opción de respuesta automática»³⁹. Cuanto precede sin perjuicio de que, «en casos excepcionales de respuesta estrictamente necesaria, se [...] [contacte] mediante llamada o mensajería instantánea»⁴⁰.

- Aclarar que «las comunicaciones entre personas trabajadoras habrán de respetar los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones [...] [procurando, cuando se trate de] comunicaciones entre personas de distintos husos horarios [...] [realizarlas] en tiempos de solape entre ambos»⁴¹. Y ello por más que la concepción de la desconexión como un derecho y no como una obligación del personal lleve en algún caso a confirmar que «los profesionales podrán realizar comunicaciones fuera del tiempo de trabajo con total libertad, asumiendo la posibilidad de que no obtengan respuesta hasta el inicio del día hábil siguiente»⁴².
- Iniciativas sobre el papel simples, pero dotadas de un notable simbolismo, como los días sin *e-mail*⁴³.
- Establecer la cautela de reparar en «el horario de trabajo tanto del emisor como el del receptor [del correo electrónico], recurriendo a la opción de posponer el envío del mensaje en caso de no coincidir con la jornada del destinatario»⁴⁴.
- Adoptar como pauta que las reuniones de trabajo «se programarán dentro de los límites de la jornada laboral»⁴⁵, salvedad hecha de los supuestos en los que resulte estrictamente necesario por razones de urgencia justificada, en cuyo caso «la convocatoria [...] deberá ir encabezada por el motivo que impide demorarla a

³⁵ BBVA: Informe anual 2020, p. 54.

³⁶ CaixaBank: Informe de gestión consolidado 2020, p. 197.

³⁷ Amadeus: Información no financiera 2020, p. 50.

³⁸ Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

³⁹ ACS: Informe integrado 2020, p. 173.

⁴⁰ ACS: Informe integrado 2020, p. 173.

⁴¹ ACS: Informe integrado 2020, p. 173.

⁴² Enagás: Directrices corporativas sobre desconexión digital, p. 2.

⁴³ Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

⁴⁴ ACS: Informe integrado 2020, p. 173. También, Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

⁴⁵ ACS: Informe integrado 2020, p. 173.

la primera hora hábil de la jornada laboral, expresando claramente el imprevisto justificado que la motiva, así como [...] [su] importancia y urgencia»⁴⁶.

Ello sin olvidar la posibilidad de contemplar otras acotaciones adicionales, como, por ejemplo, evitar que finalicen «después de las 19:00 horas [de lunes a jueves], o después de las 15:00 horas [...] los viernes y vísperas de festivo»⁴⁷; «de las 18:30», con carácter general⁴⁸; o de «las 14:00 horas en el horario de mañana y las 18:00 horas en el horario de tarde»⁴⁹.

- Complementar las consabidas acciones de adiestramiento y sensibilización con el diseño de un «itinerario de formación obligatoria que deben realizar los empleados de la compañía para conocer las medidas legales y las políticas adoptadas»⁵⁰; estudios periódicos (por ejemplo, anuales), «sobre el uso de las herramientas digitales y el impacto de la tecnología digital en las condiciones de trabajo, que se presentará en el comité central de prevención de riesgos laborales»⁵¹; revisiones regulares de sus contenidos «para adaptarse a nuevas necesidades que pudieran surgir en el futuro»⁵²; un «plan de gestión del cambio»⁵³; cursos dirigidos a las personas responsables o involucradas en la seguridad y la salud laborales a fin de lograr «una mejor formación y así poder evaluar mejor los nuevos riesgos en relación al uso abusivo de las herramientas digitales (trastornos de déficit de atención, hiperconectividad, etc.), el no respeto a la desconexión digital, la nuevas cargas de trabajo, etc.»⁵⁴; o, entre otras muchas opciones, «infografías con consejos y recomendaciones para fomentar la desconexión digital»⁵⁵.
- Y cuando todo lo demás falle, a pesar de su eminente naturaleza restrictiva, quizás merezca la pena plantearse una:

⁴⁶ Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

⁴⁷ BBVA: Informe anual 2020, p. 54.

⁴⁸ CaixaBank: Informe de gestión consolidado 2020, p. 197.

⁴⁹ Santalucía: Informe de gestión y cuentas anuales consolidadas 2020, p. 66.

⁵⁰ Meliá Hoteles: Informe de gestión y cuentas anuales consolidadas 2020, p. 131.

⁵¹ Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

⁵² Telefónica: Posicionamiento del grupo Telefónica en relación con el derecho de los empleados a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 a 3.

⁵³ Mapfre: Informe integrado 2020, p. 101.

⁵⁴ Orange: Posicionamiento de Orange en relación al derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral, pp. 1 y 2.

⁵⁵ CaixaBank: Informe de gestión consolidado 2020, p. 177.

[...] apuesta [...] por el uso de dispositivos fijos de trabajo [...] como teléfonos fijos y ordenadores de mesa [...] [de manera que] la mayoría de los empleados [...] [no cuenten] con móviles u ordenadores portátiles que impedirían la desconexión laboral fuera de su horario de trabajo, siendo este tipo de dispositivos utilizados únicamente en aquellos casos en que la casuística del puesto lo requiriese⁵⁶.

4. Una sucinta reflexión final

Parece innegable que, hoy por hoy, el de la desconexión digital constituye un derecho inmaduro, en plena fase de construcción y, por lo general, insatisfactoriamente plasmado (a pesar de las diversas vías de canalización posibles). De todos modos, sería aventurado, también quizás equivocado, hablar de un rotundo fracaso en su implementación. En realidad, lo que la práctica refleja es un escenario preñado de materializaciones sumamente deficientes (sin perjuicio de algunas honrosas excepciones).

El motivo detrás de esta infortunada situación no se halla (al menos de manera exclusiva) en cómo la interlocución social, las empresas o la representación del personal están abordando la articulación de la garantía. Desde luego, tienen su cuota de responsabilidad, pero esta se encuentra notablemente atenuada por la deficiente ordenación elaborada por el legislador, necesitada de una urgente y profunda revisión.

Ahí es donde radica una de las principales razones por las que los convenios colectivos, los acuerdos específicos, las políticas internas (consensuadas o no entre las partes) e, inclusive, las acciones de RSE tienden a ofrecer contenidos vacuos, extrañamente inalterables y, al final, inapropiados.

En este sentido, la situación podría reconducirse gracias a la construcción de un sistema escalonado de fuentes reguladoras (no solo normativas) apropiadamente estructurado, definido, jerarquizado y coordinado, donde la ley sirva de base para que los convenios colectivos establezcan unos mimbres elementales (pero sustanciosos) de obligado respeto. Estos, a su vez, podrán ser contemplados o detallados mediante políticas o acuerdos internos adoptados de forma consensuada entre la empresa y la representación del personal. Para terminar, el conjunto resultante siempre admitirá avances adicionales mediante acciones voluntarias de responsabilidad social que, a través particularmente de la alternativa de la promoción de hábitos saludables, procuren mejorar la calidad de vida, física y mental, personal y familiar, de los recursos humanos.

⁵⁶ Técnicas Reunidas: Informe de gestión consolidado 2019, p. 151.

Alcanzar el objetivo trazado requiere, además de una tangible y significativa reformulación del marco rector de referencia, que la prerrogativa cale verdadera y ampliamente entre quienes emplean, trabajan o representan (a nivel sectorial o de empresa). Solo así logrará desplegar todo su potencial. Por dicho motivo, se estima también pertinente una labor de pedagogía sobre la garantía y el importante papel que, de cara a su efectividad, sería capaz de brindar una combinación adecuada entre lo que pueden propiciar los convenios colectivos, las políticas o acuerdos aprobados a nivel organizacional y, por último y no menos importante, las medidas de RSE.

Referencias bibliográficas

- AECA. (2004). *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. AECA.
- Alemán Páez, Francisco. (2020). Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. Aspectos materiales, institucionales y valorativos. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 153, 13-62.
- Altés Tárrega, Juan Antonio y Yagüe Blanco, Sergio. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de *lege lata*. *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(2), 61-87.
- Barrios Baudor, Guillermo L. (2020). La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico. *Revista Galega de Dereito Social-2.ª etapa*, 11, 105-165.
- Cairós Barreto, Dulce María. (2021). Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, número extra 13, 1-29.
- Cardona Rubert, María Belén. (2020). Los perfiles del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho Social*, 90, 109-126.
- Cremades Chueca, Oriol. (2020). Una panorámica a la desconexión digital desde una perspectiva empleadora: límites jurídicos, escenarios y propuestas. En Daniel Toscani Giménez y Francisco Trujillo Pons (Dirs.), *La desconexión digital en el trabajo* (pp. 115-140). Thomson Reuters-Aranzadi.
- Cruz Peña, Juan. (19 de mayo de 2020). El Ibex incumple la ley de desconexión digital en pleno «boom» del teletrabajo por el covid. *El Confidencial*. https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-05-19/ibex-incumple-ley-desconexion-digital-boom-teletrabajo-covid_2599759/.
- Cuatrecasas. Instituto de Estrategia Legal en RRHH. (2021). *Proyecto Technos II. Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales*. Wolters Kluwer.
- Deloitte. (2018). La cuarta revolución industrial está aquí. ¿Está usted preparado? <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/about-deloitte/Revoluci%C3%B3n%204.0%20142201.pdf>.
- ESE-Business School. (2020). Desconexión digital. *Guía Práctica*, 9, 1-5.

- Fernández Avilés, José Antonio. (2018). [Cronorreflexión al hilo de cuestiones actuales sobre tiempo de trabajo](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 421, 5-15.
- Fernández Prol, Francisca. (2021). La «conectividad» del trabajador: análisis desde una óptica preventiva. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 156, 149-165.
- García Coca, Olga. (2020). La desconexión digital como garante del bienestar laboral. *Noticias CIELO*, 11, 1-3.
- Gobierno de España. (2021). Carta de Derechos Digitales. <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2021/140721-derechos-digitales.aspx>.
- González Cobaleda, Estefanía. (2015). [Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: una perspectiva de protección diferente](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 387, 17-42.
- González Cobaleda, Estefanía. (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* (pp. 261-286). UGT.
- González Labrada, Manuel. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance. *Revista de Derecho Social*, 87, 91-112.
- González Tapia, María Luisa. (2020). Derecho a la desconexión digital y teletrabajo. *Diario La Ley-Ciberderecho*, 38, 1-3.
- Goñi Sein, José Luis. (2021). El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y «extimidad») del trabajador. *Revista de Derecho Social*, 93, 25-56.
- Grau Pineda, Carmen y Montesdeoca Suárez, Arturo. (2020). Reconocer el derecho a la desconexión digital para garantizar el derecho a la intimidad personal y familiar. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 57, 360-408.
- Igartua Miró, María Teresa. (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.
- Infojobs. (23 de junio de 2021). El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o *emails* fuera del horario laboral. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-82-de-los-trabajadores-espanoles-responden-llamadas-o-emails-fuera-del-horario-laboral>.
- Lantarón Barquín, David. (2019). La seducción de los horizontes: reflexiones sobre el derecho a la desconexión digital del trabajador. *Noticias CIELO*, 5, 1-8.
- Lerouge, Loïc. (2019). [Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 436, 71-84.
- Martín Muñoz, María Rosa. (2020). Tiempo de trabajo y desconexión digital. En Santiago González Ortega (Coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (pp. 329-354). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Martín Muñoz, María Rosa. (2021). El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 239, 1-34 (versión digital).
- Martínez Yáñez, Nora M. (2018). Trazando los contornos del tiempo de trabajo y descanso

- frente a los retos de la economía digital: recientes aportaciones del Tribunal de Justicia. En José María Miranda Boto (Dir.), *El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones* (pp. 411-437). Cinca.
- Martínez Yáñez, Nora M. (2021). Entre robots y pandemias: retos de la regulación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 78, 1-32.
- Megino Fernández, Diego. (13 de septiembre de 2021). Sobre el derecho a la desconexión digital y las políticas de RSE. *Desc-labor.com/blog*. <https://www.desclabor.com/blog/sobre-el-derecho-a-la-desconexion-digital-y-las-politicas-de-rse/>.
- Megino Fernández, Diego y Lanzadera Arencibia, Eugenio. (2020). El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración pública. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 18, 64-91.
- Mella Méndez, Lourdes. (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.
- Miñarro Yanini, Margarita. (2019). [La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 440, 5-18.
- Montoya Medina, David. (2021). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 243, 1-35 (versión digital).
- Morato García, Rosa María. (2020). Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, número extra 11, 1-39.
- Olcese, Aldo (Coord.). (2013). Informe sobre la responsabilidad social de la empresa en España. Una propuesta para Europa. <http://www.conr.es/contenido/informe-sobre-la-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-espa%C3%B1-una-propuesta-para-europa>.
- Ortiz López, Marina y Otero Aparicio, María Jesús. (2020). Digitalización, conectividad y tiempo de trabajo. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 105, 20-29.
- Pérez Campos, Ana Isabel. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LII, 101-124.
- Pérez Campos, Ana Isabel. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), 497-528.
- Purcalla Bonilla, Miguel Ángel. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 155, 109-128.
- Quílez Moreno, José María. (2018). Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 51, 305-324.
- Quílez Moreno, José María. (2019). La garantía de derechos digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 217, 1-24 (versión digital).
- Reche Tello, Nuria. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor*, 3, 31-54.

- Requena Montes, Óscar. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, 10(2), 541-560.
- Rey Guanter, Salvador del. (2009). Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales: algunas reflexiones sobre sus cuestiones terminológicas y sustanciales. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 100, 143-157.
- Rey Guanter, Salvador del. (2017). La empresa hiperconectada y el futuro del trabajo. Conclusiones y recomendaciones del informe «El impacto de la empresa hiperconectada y de las redes sociales en la organización del trabajo, en la gestión de los recursos humanos y en las relaciones laborales». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-rope/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548601.pdf.
- Ruiz González, Carlota María. (2020). La desconexión digital como garantía y herramienta de conclusión de la jornada laboral: su necesaria concreción en tiempos de COVID-19. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 56, 229-272.
- Sánchez Trigueros, Carmen y Folgoso Olmo, Antonio. (2021). En torno a la «desconexión digital». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(2), 30-63.
- Serrano Argüeso, Mariola. (2019). «Always on». Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 164-191.
- Sol, Jaime. (6 de junio de 2021). La desconexión digital en la nueva realidad laboral. EY Building a better working world. https://www.ey.com/es_es/workforce/la-desconexion-digital-en-la-nueva-realidad-laboral.
- Tascón López, Rodrigo. (2018). El derecho de desconexión del trabajador. Potencialidades en el ordenamiento español. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 41, 45-63.
- Torres García, Bárbara. (2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), 239-261.
- Toscani Giménez, Daniel. (2020). Conclusiones. En Daniel Toscani Giménez y Francisco Trujillo Pons (Dirs.), *La desconexión digital en el trabajo* (pp. 283-297). Thomson Reuters-Aranzadi.
- Triclin, Alexis. (2016). La experiencia francesa del derecho a la desconexión. En *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo* (pp. 311-339). UGT.
- Trujillo Pons, Francisco. (2020a). El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 44, 39-55.
- Trujillo Pons, Francisco. (2020b). *La «desconexión digital» en el ámbito laboral*. Tirant lo Blanch.
- Trujillo Pons, Francisco. (2021). La «desconexión digital» a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 45, 1-18 (versión digital).
- Trujillo Pons, Francisco y Valero Moldes, Fabián. (2020). La positivización del derecho laboral. En Daniel Toscani Giménez y Francisco Trujillo Pons (Dirs.), *La desconexión digital en el trabajo* (pp. 51-114). Thomson Reuters-Aranzadi.
- Ushakova, Tatsiana. (2016). De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 192, 1-21 (versión digital).



- Vacas Aguilar, Francisco. (2018). Transformación digital: del *lifting* a la reconversión. *Tecnología, Ciencia y Educación*, 10, 135-143.
- Vallecillo Gámez, María Rosa. (2017). [El derecho a la desconexión. ¿«Novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?](#) *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 408, 167-178.
- Vallecillo Gámez, María Rosa. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), 210-238.
- Vidal López, Pere. (2020). ¿Qué es una verdadera política de desconexión digital? *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 968, 1-3.
- Zamora, Santiago. (2019). Desconexión digital, ¿novedad o anécdota? *Diario La Ley*, 9363, 1-3.

