

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Teletrabajo y derecho a la desconexión digital*

Ana Isabel PÉREZ CAMPOS**

RESUMEN: La nueva regulación de trabajo a distancia contempla el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en los términos establecidos por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. La crisis sanitaria provocada por la Covid-19 y el confinamiento también han servido para poner de relieve que el derecho a la desconexión, así configurado, no resulta plenamente compatible con el teletrabajo. La flexibilidad y las facultades de auto-organización que el teletrabajo ofrece a empresas y administraciones públicas evidencian una difícil armonía de esta forma de prestación de servicios con el derecho a la desconexión digital y, por tanto, con la salud de los trabajadores y empleados públicos. Es necesario el desarrollo normativo de este derecho y la adopción de medidas negociadas, tanto en la empresa privada como en la administración pública, que permitan garantizar la eficacia del binomio teletrabajo y derecho a la desconexión digital.

Palabras clave: Teletrabajo, desconexión digital, tiempo de trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Sobre la necesaria regulación del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. 3. Manifestaciones. 3.1. Antecedentes y evolución. 3.1.1. A nivel normativo. 3.1.2. A nivel jurisprudencial. 3.2. Configuración jurídica del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. 4. La desconexión digital y el teletrabajo en el derecho comparado. Primeras aproximaciones. 5. La negociación colectiva como herramienta clave para su implantación. Buenas prácticas negociadas. 6. Desconexión y teletrabajo en el ámbito de la administración pública: ventajas e inconvenientes de su regulación. 7. Propuestas para un futuro desarrollo normativo y convencional. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

* Publicación realizada en el marco del proyecto *Nuevas dimensiones del tiempo de trabajo*, PID 2019-105914GB-I00, convocatoria 2019 para Proyectos de I+D+i en Programas Estatales de Generación de Conocimiento y Fortalecimiento Científico y Tecnológico del Sistema I+D+i y de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, Ministerio de Ciencia e Innovación (España).

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Rey Juan Carlos (España).

Teleworking and the Right to Digital Disconnection

ABSTRACT: The new remote work regulation contemplates the right to digital disconnection of workers in the terms established by Organic Act 3/2018, of 5 December, on the protection of personal data and guarantee of digital rights. The health crisis caused by Covid-19 and the confinement have also served to highlight that the right to disconnect thus configured is not fully compatible with teleworking. The flexibility and the powers of self-organization that telework offers to companies and public administrations show a difficult harmony between this form of service provision with the right to digital disconnection and, therefore, with the health of workers and public employees. It is necessary the normative development of this right and the adoption of internal policies, both in the private company and in the public administration, that allow guaranteeing the effectiveness of the telework combination and the right to digital disconnection.

Key Words: Teleworking, right to disconnect, working time.

1. Introducción

En los últimos años, hemos sido testigos de la profunda transformación de la sociedad, producida al compás de los avances tecnológicos. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han pasado a formar parte de nuestros hábitos diarios, transformando nuestra rutina, la forma de pensar y de relacionarnos.

La tecnología y el acceso a internet nos han facilitado la vida, el conocimiento y las comunicaciones y nos permiten estar permanentemente conectados, lo que supone, sin duda, una ventaja o un avance. Sin embargo, a pesar de los indudables beneficios también existen aspectos negativos, fundamentalmente, los relacionados con la salud, la privacidad de las personas, la dificultad de desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador e, incluso, la eliminación de la frontera entre tiempo de trabajo y descanso; lo que podría conllevar no sólo riesgos físicos sino, especialmente, riesgos psicosociales como el tecnoestrés, fatiga, burnout, etc.

El uso generalizado de dispositivos y herramientas digitales en el ámbito laboral, abrió un debate sobre los límites que deben ponerse a la interacción con la empresa fuera de los horarios laborales, que dió lugar a la aprobación del derecho a la desconexión digital, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos y garantía de derechos digitales (LOPDGDD)¹.

El mencionado derecho ha vuelto a convertirse en tema de actualidad, a raíz de la declaración del estado de alarma, el pasado 14 de marzo, por la crisis sanitaria mundial derivada de la Covid-19, que obligó a la adopción de medidas urgentes y extraordinarias, entre las que se incluía la recomendación de priorizar – en los casos en los que se pudiera –, de manera preferente, el teletrabajo tanto para garantizar la continuidad de la actividad empresarial, como para preservar la salud de las personas trabajadoras y de la población, en general.

De forma involuntaria, la implantación generalizada del teletrabajo ha puesto de manifiesto la existencia de un vacío normativo sobre esta materia, pero también ha servido para poner de relieve que el derecho a la desconexión así configurado, no resulta plenamente compatible con el teletrabajo. La flexibilidad y las facultades de auto-organización que el teletrabajo ofrece a empresas y administraciones públicas presumen una prolongación de la jornada que deriva en una difícil armonía entre teletrabajo y derecho a la desconexión digital y, por tanto, también con la

¹ En *BOE*, 6 diciembre 2018.

salud de los trabajadores y empleados públicos.

El RD-L 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia² contempla el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, en los términos establecidos por la LOPDGDD. A su vez, en el ámbito de la administración pública se reconoce el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, en el RD-L 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las administraciones públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19³.

El derecho a la desconexión digital de los trabajadores y empleados públicos no está definido, ni delimitado su contenido por la normativa reguladora del teletrabajo, toda vez que ésta remite a lo señalado en la ley reguladora del derecho a la desconexión que, como es sabido, reconoce el citado derecho a la desconexión digital como un derecho autónomo, pero deja en manos de la negociación colectiva y la política interna de la empresa o de las administraciones, las modalidades de su ejercicio, así como las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas informáticas.

Para fortalecer y desarrollar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo es fundamental detectar buenas prácticas y metodologías que se puedan replicar en nuestro país, donde aún hay pocas empresas españolas que integren los temas de desconexión y teletrabajo en sus estrategias de negocio. A pesar de ello, no cabe duda que resulta necesaria la transición hacia una nueva cultura del trabajo digital, que se encamine hacia la obligación empresarial de adoptar una política interna sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales que garantice el descanso, la salud y la conciliación de los trabajadores.

Por todo ello, este trabajo tiene como objetivo el análisis de las herramientas claves para la implantación y desarrollo del derecho de desconexión digital en el teletrabajo, tanto en la empresa privada como en la pública. Se pretende reflexionar acerca del contenido, alcance y eficacia del mismo, considerando los antecedentes en otros países para, posteriormente, formular propuestas para un futuro desarrollo normativo y/o convencional.

² En *BOE*, 23 septiembre 2020.

³ En *BOE*, 30 septiembre 2020.

2. Sobre la necesaria regulación del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo

En los últimos años, hemos sido testigos de la profunda transformación de la sociedad, producida al compás de los avances tecnológicos. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han pasado a formar parte de nuestros hábitos diarios, transformando nuestra rutina, la forma de pensar y de relacionarnos. La digitalización ha provocado que vivamos en una realidad hiperconectada.

El uso generalizado de dispositivos y herramientas digitales en el ámbito laboral abrió un intenso debate sobre los límites que deben ponerse a la interacción con la empresa fuera de los horarios laborales⁴, que dió lugar a la aprobación del derecho a la desconexión digital en la LOPDGDD. Debate que se ha vuelto a reavivar con la aprobación de los RD-L 28/2020 y 29/2020 sobre trabajo a distancia que contemplan también el derecho a

⁴ En extenso sobre la evolución de este derecho, véase, entre otros, J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, 2017, pp. 160 ss.; J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *El “derecho a la desconexión” como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico*, en *Boletín Informativo UGT*, 2018, n. 28, p. 12; E.E. TALÉNS VISCONTI, *La desconexión digital en el ámbito laboral: Un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva*, en *Revista de Información Laboral*, 2018, n. 4, y E.E. TALÉNS VISCONTI, *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2019, n. 17; R. TASCÓN LÓPEZ, *El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)*, en *Trabajo y Derecho*, 2018, n. 41; T. USHAKOVA, *De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 192; M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 408; A.I. PÉREZ CAMPOS, *La desconexión digital en España ¿un nuevo derecho laboral?*, en *Anuario Jurídico Económico Escorialense*, 2019, n. 52; O. REQUENA MONTES, *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva*, en *Lex Social*, 2020, n. 2; M. MIÑARRO YANINI, *La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 440; M.E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica*, en *Lan Harremanak*, 2019, n. 42; M.R. VALLECILLO GÁMEZ, [El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados](#), en [esta Revista](#), 2020, n. 1; F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *Desconexión digital en el ámbito laboral un derecho emergente de los trabajadores*, en O. FUENTES SORIANO (dir.), *Era digital, sociedad y derecho*, Tirant lo Blanch, 2020; A.B. MUÑOZ RUÍZ, *El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 12; G.L. BARRIOS BAUDOR, *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2019, n. 1; M.T. IGARTUA MIRÓ, *El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personal y garantía de los derechos digitales*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 432; M. SERRANO ARGÜESO, [Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2019, n. 2.

la desconexión para trabajadores asalariados y empleados públicos.

De forma involuntaria, el confinamiento ha servido para demostrar las fortalezas del teletrabajo en aquellas empresas y administraciones que han sabido anticiparse al entorno digital y que les ha permitido seguir desarrollando la actividad productiva sin trasladarse a sedes laborales físicas; mientras que aquellas otras que no han sido capaces de reaccionar a tiempo, por imposibilidad o falta de previsión, comprueban cómo la afectación de la parálisis laboral será más grave en sus balances.

Trabajar en remoto se ha convertido en una opción cada vez más valorada tanto en las empresas como en la administración pública. Sin embargo, la urgencia y precipitación en activar el teletrabajo, a raíz de esta situación excepcional que atravesamos, no ha podido ocultar la existencia de serias limitaciones que han dificultado su implantación – especialmente relevantes en las administraciones públicas –, tales como la insuficiencia del soporte tecnológico que, a veces, no ha permitido el trabajo simultáneo en remoto de todos los empleados públicos, la falta de equipos informáticos suficientes, la ausencia de formación específica, la imposibilidad de comprobar que las condiciones de trabajo en remoto garantizan la salud de trabajadores o empleados públicos, etc. A pesar de ello, el teletrabajo es una realidad viva que ha venido para quedarse.

El confinamiento también ha servido para poner de relieve que el derecho a la desconexión así configurado, no resulta plenamente compatible con el teletrabajo. La flexibilidad y facultades de auto-organización que el teletrabajo ofrece a empresas, administraciones públicas y trabajadores, tiene, como consecuencia una difícil armonía de esta forma de prestación de servicios, con el derecho a la desconexión digital. La deslocalización presenta inconvenientes importantes: difumina los contornos entre la vida personal y la profesional, con los riesgos que ello implica de adicción al trabajo y de prolongación de la jornada laboral, favorece la individualización de las relaciones laborales, merma el sentimiento de grupo, de pertenencia a la entidad, e incrementa el aislamiento y la soledad del trabajador. En otros términos, el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios que puede provocar un incremento de las horas que los trabajadores dedican al desempeño de sus quehaceres profesionales, así como también limitar la eficacia y aplicación del derecho a la desconexión digital⁵. Con el teletrabajo la línea entre lo profesional y lo personal puede llegar a diluirse; situación que se ha visto agravada en tiempos de pandemia.

⁵ El «concepto de “derecho a la desconexión”» (COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Los individuos, el trabajo y la sociedad*, Nota informativa para la 2ª reunión, 15-17 febrero 2018, Grupo I, *El papel del trabajo para los individuos y la sociedad*, #1, p. 5).

Los riesgos para la salud a los que se puede ver expuesto el teletrabajador y que afectarán al derecho a la desconexión son variados y más intensos que en el trabajo presencial. Entre tales riesgos, cabe destacar:

- en primer lugar, una saturación por exceso de información, es decir, la hiperconectividad puede provocar constantes interrupciones – llamadas de teléfono, correos electrónicos, notificaciones de lindekin, etc. – y eso dificulta la atención, la concentración y, en consecuencia, afecta negativamente a la eficacia en el trabajo;
- en segundo lugar, el riesgo mas frecuente que se ha visto acenutado por el teletrabajo sería la fatiga informática⁶;
- en tercer lugar, el teletrabajo favorece la hiperconexión y ello incrementa el tiempo que dedicamos al trabajo y, por tanto, va en detrimento del derecho a la desconexión, lo que puede acabar derivando en adicción o en fobia generadora de estrés⁷. Además, la prolongación de la jornada por conectividad provoca otros perjuicios para la salud derivados de la realización de tareas profesionales en horas inusuales o en tiempos y lugares poco adecuados, tales como los medios de transporte, una cafetería, o por un excesivo sedentarismo, etc.;
- en cuarto lugar, el teletrabajo y la desconexión podrían fomentar los conflictos familiares, derivados de la intromisión del trabajo en la vida privada. La vida personal, familiar y profesional ya no se concilia, sino que se mezcla y confunde; situación que se ha acentuado con la pandemia.

En consecuencia, la flexibilidad que incorpora el teletrabajo puede provocar una necesidad de comunicación casi permanente entre empresario y trabajador, a fin de eliminar las distancias físicas existentes⁸, lo que dificultaría la eficacia del derecho a la desconexión al atenuar la frontera entre tiempo de trabajo efectivo y descanso.

⁶ L. ARAGÜEZ VALENZUELA, *El impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital*, en J.M. MIRANDA BOTO (dir.), *El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Cínca, 2018, p. 202.

⁷ C. ARAGÓN GÓMEZ, *El derecho a la desconexión digital*, en *Curso de Derechos Digitales y Efectos en las Relaciones Laborales*, Aranzadi, 2019.

⁸ M. SERRANO ARGÜESO, *op. cit.*, p. 170.

3. Manifestaciones

3.1. Antecedentes y evolución

El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo de los trabajadores y empleados públicos no está definido, ni plenamente delimitado por la ley. Del término “desconectar” se encuentran hasta cinco acepciones en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española; seleccionando las afines al ámbito laboral se alude a «interrumpir la conexión entre dos o mas cosas» o a «dejar de tener relación, comunicación, enlace, etc.».

En el desarrollo normativo y jurisprudencial del teletrabajo y la desconexión digital se puede observar una evolución antes de llegar a la situación actual caracterizada por la aprobación de la Ley del trabajo a distancia impulsada por la situación derivada de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19.

3.1.1. A nivel normativo

Como experiencias a tener en cuenta, dentro del recorrido que ha seguido el desarrollo normativo del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital desde sus inicios, hasta su actual configuración, cabría destacar, sumariamente, una serie de hitos normativos.

En Europa, durante la década de los noventa, hubo un crecimiento de experiencias de teletrabajo en varios países. Desde una perspectiva supranacional, en el mes de julio de 2002, los actores sociales europeos (CES, UNICE, CEEP) negociaron el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET). Este acuerdo es especialmente importante, ya que tiene como objetivo modernizar la organización del trabajo en el sector público y permite conciliar la vida personal, laboral y familiar, a través del teletrabajo. La relevancia del mismo queda evidenciada también porque se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales sobre este tema y se ha convertido en un referente a nivel nacional⁹. En España, el AMET se incorporó en un Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) de 30 de enero de 2003, que las organizaciones firmantes asumieron en su totalidad. Del mismo modo encontramos la asunción de esos mismos criterios en los Acuerdos posteriores¹⁰.

⁹ A. CUEVAS, *El teletrabajo en Europa*, Promanuscrito, 2013; EUROFOUND, *Telework in the European Union*, 2010.

¹⁰ R.Y. QUINTANILLA NAVARRO, *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, en AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017.

La Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, prevé expresamente la posibilidad de teletrabajar al disponer que «los trabajadores deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogidos, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral».

Desde una perspectiva nacional, en España, la primera norma que regula el trabajo a distancia es la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral que lo incluye en el Estatuto de los Trabajadores, en el art. 13 sobre trabajo a distancia.

En el ámbito de la administración pública, con el objeto de viabilizar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la OM APU/1981/2006 promovió la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Dichos programas fueron influidos por los objetivos del Plan Concilia – aprobado por el Consejo de Ministros, de 4 de marzo de 2005 –, para la Aplicación de Técnicas de Teletrabajo para los empleados públicos¹¹. A nivel de comunidad autónoma también se ha aborda el teletrabajo pero limitándolo a determinados empleados públicos¹².

Desde una vertiente empresarial, son variadas las empresas que han tenido acercamientos en sus respectivos convenios colectivos tanto al teletrabajo como al derecho a la desconexión digital, aunque sin llegar aún a alcanzarse una regulación laboral específica y siendo el desarrollo convencional del derecho muy dispar.

A falta de una regulación jurídica sobre el teletrabajo y desconexión digital se recurrió a la negociación colectiva. Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (2003-2008) y los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (2010-2014) y el actualmente vigente IV Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2018 coinciden en la relevancia de los convenios colectivos como elementos instrumentales que favorecerán el avance en la regulación del teletrabajo, en concreto, respecto a las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos¹³.

¹¹ *Ibidem*, p. 108.

¹² *Ibidem*, p.119.

¹³ *Idem*.

3.1.2. A nivel jurisprudencial

A pesar de que la regulación formal del derecho a la desconexión digital y el teletrabajo se haya producido en los últimos años – 2018 y 2020, respectivamente – esta circunstancia no ha impedido que los tribunales se hayan pronunciado sobre los mismos, con carácter previo. Entre otros pronunciamientos, cabe destacar los siguientes.

El primero de los casos fue analizado por la Audiencia Nacional en Sentencia de 17 de julio de 1997 (Procedimiento 120/1997) que consideró ilícita la orden empresarial que obligaba a los empleados que trabajasen fuera de la empresa a mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de sus teléfonos móviles con los de la empresa y los de todos sus clientes, incluso en las horas no coincidentes con la jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos.

La STSJ de Cataluña 23 de mayo de 2013 (Rec. 6212/2012) considera que supone un riesgo psicosocial para los trabajadores el hecho de que deban de llevar a su domicilio la PDA y la Blackberry y tener ambos dispositivos con la batería cargada, incluso cuando finalizan la jornada laboral.

La STS de 21 septiembre 2015 (Rec. 259/2014) desestimó el recurso de casación interpuesto por la empresa en un proceso de conflicto colectivo promovido por CC.OO. La controversia giraba en torno a la incorporación de una cláusula, en los contratos de trabajo del personal de nuevo ingreso, que decía: «Ambas partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico, mediante mensaje de texto o documento adjunto al mismo, según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto. Cualquier cambio o incidencia con respecto a los mismos, deberá ser comunicada a la empresa de forma fehaciente y a la mayor brevedad posible»;

Especialmente relevante es la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 3 de febrero de 2016 (Rec. 2229/2015) que ratifica la condena a la empresa al pago de horas extraordinarias sobre la base de la inexistencia de control alguno sobre la jornada a pesar de tratarse de teletrabajo. El fallo de la sala determina que el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo y que ha de ser la propia empresa la que debe establecer las reglas de juego del control sobre el trabajador, sea un trabajador presencial o un teletrabajador.

La STSJ Cataluña 26 de noviembre de 2018 (Rec. 4540/2018) va incluso más allá, pues admite el despido del gerente de un supermercado por

trabajar demasiado y no desconectar¹⁴. En este concreto supuesto, el responsable de una tienda de Lidl desconectaba la alarma sobre las 5:00h y no fichaba hasta una hora después. Además, proponía a varios trabajadores acudir al centro con antelación si querían que los formara con vistas a un posible ascenso.

Por último, la STSJ Madrid 6 de marzo de 2019 (Rec. 1339/2018) establece que la digitalización está contribuyendo a un incremento de las horas de trabajo fuera de la jornada laboral y rara vez las empresas computan esas horas como tiempo de trabajo y las retribuyen, alegando con frecuencia la voluntariedad en su realización. A juicio de la sala «no puede quedar al arbitrio del trabajador efectuar un horario superior al ordinario».

3.2. Configuración jurídica del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo

La transposición del Reglamento General Europeo de Protección de Datos, de 27 de abril de 2016¹⁵ se formalizó a través de la LOPDGDD que, entre otras medidas garantiza el derecho a la desconexión digital tanto para los trabajadores asalariados como empleados públicos.

La regulación de este derecho se concreta en su art. 88 rubricado *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral* y en las disposiciones finales decimotercera y decimocuarta que, respectivamente, modifican el contenido del Estatuto de los trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público. En las últimas líneas del art. 88.3 queda constancia de cómo el legislador no deslinda este derecho de la modalidad del trabajo a distancia, al aludir a que «la desconexión digital se ha de preservar en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».

El RD-L 28/2020 contempla el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, en los términos establecidos por la LOPDGDD. El legislador del trabajo a distancia se limita a remitir en materia de desconexión a lo señalado en la LOPDGDD. Así pues, el art. 18 del RD-L 28/2020 indica, en su apartado primero, que «Las personas que trabajan a distancia,

¹⁴ Vid. J. GARCÍA, [Lidl despide a un empleado por trabajar más de la cuenta](#), en [elpais.com](#), 26 octubre 2017.

¹⁵ Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la citada norma». El apartado segundo del citado art. 18 alude a que las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El apartado tercero contempla la obligación empresarial de elaborar una política interna, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se deben definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En una primera aproximación a las características del trabajo a distancia podría señalarse que se trata de un derecho voluntario, no exclusivo del teletrabajador y susceptible de múltiples manifestaciones, en función de la configuración de la actividad a distancia, lo que determina que se trate de un derecho de conformación flexible y quizá prematura¹⁶.

En primer lugar, el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no es un derecho propio y exclusivo de los trabajadores a distancia, por tanto, resulta aplicable tanto a teletrabajadores como a trabajadores presenciales sean laborales o empleados públicos. Además, se trata de un derecho de ejecución voluntaria. Desde un concepto estricto del término desconexión digital se ha de entender, tanto el derecho del trabajador a no leer los mensajes recibidos (ya sean por correo electrónico de la empresa como por grupos de empresa de WhatsApp, o cualquier medio, como la obligación del empleador a no ponerse en comunicación con los trabajadores en estos tiempos considerados de ocio¹⁷.

En segundo lugar, estamos ante un derecho de configuración flexible, en el sentido que no se ha definido y no se ha concretado su contenido mínimo, que el legislador deja a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa en función de los sectores productivos. Así, se establece que la empresa debe elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que debe definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de

¹⁶ Véase, también, A.B. MUÑOZ RUÍZ, *op. cit.*

¹⁷ F. TRUJILLO PONS, *Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la "desconexión digital en el trabajo*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2020, n. 8.

sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (art. 18.2, RD-L 28/2020).

La regulación del trabajo a distancia presenta matices respecto a la regulación del derecho a la desconexión digital de la LOPDGDD, al indicar el legislador que «el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables» (art. 18.3, RD-L 28/2020).

En tercer lugar, también podría considerarse que la desconexión digital en el teletrabajo también es un derecho de configuración prematura o acelerada porque en el mismo sentido que en la LOPDGDD no se prevé ninguna responsabilidad empresarial en caso de incumplimiento. No obstante, como se ha venido considerando que el derecho a la desconexión digital se configura como un derecho “escoba” que engloba diferentes derechos preexistentes y sobre los cuales ya existen tipos sancionadores en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RDL 5/2000, de 4 de agosto). Uno de los más importantes sería el art. 7.5 LISOS donde se tipifica como infracción grave: «la transgresión de las normas y los límites legales opactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo»¹⁸. Siguiendo con el argumento de las infracciones tipificadas, es necesario resaltar que la inspección de trabajo levantó una acta de infracción a una empresa por vulneración del derecho a la desconexión digital, instándola a que deje de enviar correos y llamar a sus trabajadores fuera del horario laboral. Por otra parte, como se ha señalado, «la prolongación indebida de la jornada sin retribución es una realidad, agudizada en tiempos de postcrisis, que perjudica a todos, es una infracción de normas sancionable»¹⁹.

En consecuencia, se reconoce el derecho a la desconexión digital como un derecho autónomo, aunque el legislador deja en manos de la política interna de la empresa o la administración y, en su caso, de la negociación colectiva, las modalidades de ejercicio del derecho, así como las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas informáticas. El derecho a la desconexión digital en el

¹⁸ A.B. MUÑOZ RUÍZ, *op. cit.*

¹⁹ F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday*, en IUS – Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, 2020, n. 45.

teletrabajo está pendiente de concreción y determinación.

4. La desconexión digital y el teletrabajo en el derecho comparado. Primeras aproximaciones

La crisis sanitaria provocada por la Covid-19 y su impacto global también ha provocado la aplicación urgente del teletrabajo en distintos países donde existía un vacío legal, y la necesidad de regular el trabajo a distancia junto al reconocimiento del derecho a desconectarse digitalmente del trabajo fuera del horario laboral.

A pesar de que el impacto del teletrabajo ha sido generalizado, su desarrollo en el derecho comparado no tiene un tratamiento homogéneo²⁰.

Con una tasa de teletrabajo por encima del 30%, según Eurostat²¹, Suecia es un referente en la implantación del *home office* (la oficina en casa). A pesar de ello, llama la atención la práctica ausencia de leyes estatales referidas al trabajo en remoto²².

Portugal, posee una de las regulaciones más completas sobre teletrabajo en Europa. Su Código de Trabalho pone especial énfasis en la prevención de riesgos laborales, estableciendo un control obligatorio de las condiciones del puesto, incluso cuando se opera a distancia.

Bélgica es uno de los países pioneros en la implantación del teletrabajo en el mundo²³. El 9 de noviembre de 2005, el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) concluyó el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) n. 85 sobre el teletrabajo, primer texto legal que lo trataba específicamente y que reflejaba su situación jurídica, quedando así transpuesto al derecho belga el AMET, firmado el 16 de julio de 2002.

El 27 de octubre de 2017, el Gobierno Federal presentó el Proyecto de Ley Programa y el Proyecto de Ley de Reactivación económica, en ejecución del Acuerdo de verano de 26 de julio, que tiene como objetivo aumentar el empleo, reforzar el poder adquisitivo y la cohesión social. Dentro de las medidas implantadas, se reconoce el derecho a la desconexión fuera del

²⁰ Un análisis detallado en M.R. VALLECILLO GÁMEZ, [El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados](#), cit., pp. 220-223.

²¹ Oficina estadística europea.

²² Vid. I. ROMERO DÍAZ, [Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos](#), en [cincodias.elpais.com](#), 11 septiembre 2020; A. ROTA, *El debate europeo sobre el derecho a la desconexión en las relaciones de trabajo*, en AA.VV., *Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo, 2016.

²³ Vid. MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, [Bélgica. El teletrabajo: evolución y situación actual](#), en [Actualidad Internacional Sociolaboral](#), 2011, n. 144.

tiempo de trabajo, estimulando a la vez a los empleadores a concertar con los trabajadores sobre este aspecto y a establecer acuerdos claros sobre esta disposición en el seno de la empresa²⁴.

En Alemania no existe una ley específica sobre teletrabajo²⁵, aunque se puede contemplar a través de los contratos colectivos de los distintos sectores o de acuerdos en la empresa. Eso ocurre tanto en las empresas privadas como en la administración pública y en los organismos territoriales. El teletrabajo puede ser negociado en el momento del ingreso o durante la relación de trabajo.

Por otra parte, no se han tomado, por ahora, medidas legislativas para regular el derecho a la desconexión digital de los empleados, a pesar de que se trata de un tema debatido desde hace varios años y que ha suscitado el interés de sindicatos, políticos e investigadores. En el año 2014, con ocasión del debate sobre la ley antiestrés en Alemania, se propuso por primera vez que, salvo circunstancias excepcionales, se prohibiese al empresario contactar a ciertas horas con el trabajador. Existen iniciativas de autorregulación por parte de varias empresas de gran tamaño; al mismo tiempo, la negociación colectiva arbitra fórmulas para garantizar la desconexión en el trabajo, tales como la aplicable por el Grupo VolskWagen que aprobaba un acuerdo mediante el que paralizaba la circulación de correos electrónicos en las blackberry de sus empleados durante los tiempos de no trabajo. Otros ejemplos destacados pueden encontrarse en los acuerdos de las empresas Mercedes Benz y BMW. La jurisprudencia ha desarrollado asimismo el concepto de “disponibilidad telefónica”, que implica la obligación del trabajador de incorporarse al trabajo fuera del horario habitual cuando así lo exija el empleador. Si bien la mera disponibilidad no se considera interrupción del descanso, sí es tiempo de trabajo el que el trabajador tenga que invertir efectivamente en respuesta a esa petición del empleador.

En Italia, la Ley 81/2017 regula el denominado “trabajo ágil”, realizado fuera de las instalaciones de la empresa, con identificación de las horas de descanso del trabajo, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para la desconexión del trabajador del equipo tecnológico de trabajo.

En lo que refiere a la regulación del derecho a la desconexión en Francia, el art. 17 del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), de 19 de junio de 2013, destacaba tanto las ventajas que ofrecen las TIC a las relaciones

²⁴ Esta normativa entra en vigor a partir del 1° de enero de 2018.

²⁵ *Vid.* MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Alemania. Evolución del mercado laboral en octubre*, en *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 2017, n. 217.

laborales, como los peligros que éstas comportan, especialmente en cuanto a confusión del ámbito personal y laboral. La Reforma laboral francesa de 2016, Ley 2016-1088, de 8 de agosto²⁶, introdujo el derecho a la desconexión digital del trabajador. La norma gala introduce un nuevo apartado 7 en el art. L2242-8 del Código de Trabajo francés, según el cual la negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá: «las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales». Junto al reconocimiento del derecho a la desconexión también se reforma la normativa de teletrabajo²⁷. En paralelo a la regulación legal del derecho a la desconexión, también algunas grandes compañías de nuestro país vecino acogieron en sus acuerdos colectivos dicha materia²⁸.

Siguiendo el ejemplo de Francia, India promulgó en enero de 2018 la Ley *Derecho a desconectarse*, que le confiere a cada empleado la libertad de desprenderse de las redes comunicacionales que lo vinculan con su trabajo, es decir, correos electrónicos o llamadas telefónicas, durante las horas fuera del horario y en las vacaciones. La legislación india define la desconexión como un derecho del empleado a no estar obligado a responder, incluso el derecho a negarse a hacerlo, si el empleador toma contacto después de las horas de trabajo establecidas. No obstante, también establece que la Autoridad Laboral reconocerá los acuerdos que establezcan sindicatos de trabajadores con el empleador, en definir cuáles son las horas no laborales, sobre las cuales no se podrán realizar contactos.

Por tanto, si bien es cierto que muchos ordenamientos han regularizado con mayor o menor exhaustividad el teletrabajo, en la mayoría de las legislaciones analizadas no han implementado el derecho a la desconexión digital. No obstante, teniendo en cuenta la realidad actual y futura del teletrabajo que ha venido para quedarse, el desarrollo y aplicación del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo será en los próximos años una realidad prácticamente global.

²⁶ F. ALEMÁN PÁEZ, *El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088”*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 30.

²⁷ *Vid.* MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, [Francia. Ley relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales](#), en *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 2016, n. 204.

²⁸ Cabe destacar el Acuerdo del Grupo Arèva (2012) o los convenios colectivos de empresas como Thalès (2014) y Orange, Michelin o Natixis (2016).

5. La negociación colectiva como herramienta clave para su implantación. Buenas practicas negociadas

De conformidad con lo señalado en el art. 88.2 LOPDGDD, es el convenio colectivo o, en su defecto, el acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores el que ha de concretar las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital. La regulación y el desarrollo del derecho de desconexión digital en el teletrabajo ha quedado también en manos de la negociación colectiva o, en su defecto, al futuro acuerdo entre empresarios y representantes legales de los trabajadores (art. 18, RD-L 28/2020). Será la negociación colectiva sectorial y de empresa la encargada de definir las diferentes modalidades de ejercicio de ese derecho y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas necesarias que garanticen el derecho a la intimidad y a la salud de los trabajadores.

Por tanto, la ley abre un espacio interesante a la negociación colectiva pues podrá determinar qué tecnología va a utilizar para garantizar el derecho a la desconexión digital, en qué supuestos excepcionales puede exigirse la conexión y qué compensaciones se van a abonar a los trabajadores que deban estar conectados.

En términos generales, las cláusulas existentes son generalistas o inespecíficas, y se limitan a referirse al derecho de desconexión sin concretar su alcance. Otras cláusulas, por el contrario, permiten definir y delimitar su contenido y ámbito de aplicación personal. Como más tarde se desarrollará, a este respecto, destaca el convenio colectivo del Grupo AXA que es el primer convenio colectivo español que de forma expresa ha reconocido el derecho a la desconexión digital en el ámbito de las relaciones laborales. Su regulación es escueta y dirigida fundamentalmente a la justificación sobre los factores condicionantes que propician la conveniencia de regular el derecho a la desconexión digital.

Por otra parte, el derecho a la desconexión se aplica fuera de las horas de trabajo, en consecuencia, en garantía del derecho al descanso diario, semanal y anual. Cabría preguntarse si debiera contemplarse también el derecho de desconexión dentro de las horas de trabajo en garantía del derecho al descanso en la jornada. Quizá el establecimiento de micro-descansos para ciertos trabajos que presentan elevados niveles de atención y de estrés deberían ser incorporados, a través de nuestra negociación colectiva.

El análisis de la negociación colectiva evidencia, sin embargo, que son aún pocos los convenios que prevén en su articulado políticas de desconexión digital y teletrabajo y los escasos convenios que sí lo hacen apenas aportan

especial relevancia, toda vez que se limitan a recoger en su articulado meras declaraciones programáticas. Como ha señalado la doctrina científica, la autorregulación colectiva del derecho a la desconexión digital en nuestro país es todavía muy limitada²⁹. A pesar de que no se están cumpliendo las expectativas previstas, se espera que, a medio plazo, la negociación colectiva sea mucho más prolija.

Aunque no nos ha resultado posible acceder a todas las cláusulas contractuales, acuerdos y protocolos que pudieran existir al respecto, sí ha sido posible encontrar un número significativo de primeras manifestaciones que nos permitirán analizar hacia dónde camina la negociación colectiva.

Las formas de acogida han sido muy variadas, desde cláusulas que hacen una referencia genérica a la ley y establecen un compromiso de aplicación, hasta las que introducen propuestas dentro de los planes de igualdad. El desarrollo convencional de este nuevo derecho es en exceso generalista y de relativa eficacia, al no precisar resultados que permitan valorar su cumplimiento. No obstante, contribuyen a la creación de una conciencia general en torno a la existencia de una problemática que hasta ahora no había sido abordada³⁰.

Entre los primeros ejemplos de regulación del teletrabajo y desconexión digital en la negociación colectiva destaca, por lo que respecta a España, el convenio colectivo de AXA Seguros, con una regulación escueta y dirigida, fundamentalmente, a proteger el derecho al descanso, configurado sobre la base de no actuación del trabajador y guardando silencio sobre la actuación empresarial al respecto. Otros ejemplos de convenios a destacar serían el de la empresa EUI Limited. Sucursal España (2018), el del grupo Marítima Dávila (2018) que junto al reconocimiento del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios en la empresa, señala que «sin perjuicio del respeto de los derechos de los trabajadores y su derecho a la desconexión, se pretende con esta regulación fomentar la productividad, la atención al cliente de la empresa y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores». Van en aumento los convenios colectivos en los que se relacionaba el régimen de teletrabajo como una medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, medida de implantación progresiva que, además supone un ahorro de costes para el teletrabajador, señalando, por ejemplo, el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF que esta medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, contribuye, además, a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol, además

²⁹ Un estudio detallado véase en G.L. BARRIOS BAUDOR, *op. cit.*

³⁰ *Idem*; M.T. IGARTUA MIRÓ, pp. 75 ss.

de posibilitar el ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja; todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

También se constatan previsiones en materia de desconexión digital y conciliación en planes de igualdad, tales como las del grupo Repsol ya citado que en su art. 16, apartado noveno, al hablar de los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo que señala que «la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación». Junto a los convenios colectivos y a los planes de igualdad hasta ahora señalados, la desconexión digital aparece asimismo contemplada en acuerdos de carácter interprofesional, como sería el caso, por ejemplo, del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 donde se abordan por primera vez aspectos relacionados con la desconexión digital de las personas trabajadoras al finalizar la jornada, o aspectos relativos al teletrabajo. Más actuales son los convenios de la empresa Telefónica, el II convenio colectivo de empresas vinculadas para telefónica de España (2019) y el convenio colectivo de telefónica ingeniería de seguridad (2020) donde se contempla una regulación detallada tanto del teletrabajo como del derecho a la desconexión, aunque sin que converjan ambos.

Para finalizar y como ejemplo de buenas prácticas cabría mencionar la [*Propuesta Negociadora relativa al derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo*](#), presentada por FeSMC-UGT el 1º de agosto de 2017, donde se propone incluir en el articulado de los convenios colectivos, el derecho a la desconexión sobre la base de tres pilares: el consenso en el uso de las tecnologías de la comunicación, el establecimiento de un plan de uso de dichas tecnologías fuera de la jornada de trabajo y la vigilancia de la salud.

6. Desconexión y teletrabajo en el ámbito de la administración pública: ventajas e inconvenientes de su regulación

Las nuevas tecnologías de la comunicación y la información y, en especial, la conectividad a internet, repercuten directamente en los ámbitos de nuestra vida cotidiana, donde los empleados públicos no pueden permanecer ajenos o al margen de esta revolución digital, ya que esta nueva forma de trabajar ha tenido en el ámbito de la administración pública un impulso especialmente relevante, a raíz de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19.

A diferencia del auge del teletrabajo en el ámbito de la empresa privada, su

desarrollo en el ámbito del sector público era mucho más limitado, fruto quizá del tradicional modelo burocrático, la cultura del presencialismo y la habitual resistencia al cambio; factores que, a nuestro juicio, han ralentizado la renovación de nuestra administración. A pesar de ello, de lo que no hay duda, como se ha señalado, es que en términos similares a la empresa privada, la administración pública con otros ritmos, perfiles y planteamientos también se encuentra inmersa en un profundo proceso de digitalización³¹.

En aras a adaptarse, con la máxima celeridad, a la nueva realidad, se ha aprobado el RD-L 29/2020³². El objetivo es configurar un marco normativo básico y suficiente para que todas las administraciones públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus administraciones públicas; de esta forma el teletrabajo ha dejado de ser una mera posibilidad para convertirse en una auténtica realidad que, además, ha venido para quedarse.

El RD-L 29/2020 introduce un nuevo art. 47-*bis* – rubricado *Teletrabajo* – en el EBEP donde se establecen como características generales la siguientes:

- las tareas asignadas al puesto deben ser susceptibles de poder ser realizadas mediante teletrabajo;
- la persona ha de tener competencias digitales necesarias para la prestación del servicio;
- en todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados;
- la prestación del servicio habrá de ser expresamente autorizada, a través de criterios objetivos para el acceso y compatible con la modalidad ordinaria presencial;
- el teletrabajo no podrá suponer incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso, ni tampoco de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal;
- el personal que preste servicios mediante esta modalidad tendrá los

³¹ D. MEGINO FERNÁNDEZ, E. LANZADERA ARENCIBIA, *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación Práctica en la Administración Pública*, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2020, n. 18, p. 71.

³² En el ámbito de la Administración General del Estado, fueron las Resoluciones dictadas por el Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública sobre medidas a adoptar con motivo del Covid-19, de 10 de marzo y 4 de mayo de 2020, que diseñan el teletrabajo como uno de los instrumentos primordiales para frenar la propagación del virus y como fórmula, junto con la posible flexibilización de la jornada, para garantizar la prestación de los servicios públicos. Y, de igual modo, actuaron las Comunidades Autónomas y un gran número de entidades locales dictando sus propias instrucciones y resoluciones.

mismos deberes y derechos que el resto del personal que trabaje presencialmente.

En términos generales, esta modalidad de trabajo no se considera ordinaria ni absoluta: cada administración competente determinará la manera combinar presencialidad y teletrabajo en el régimen que se establezca, y se garantice en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía. El teletrabajo no se conceptualiza como derecho subjetivo, puesto que su utilización deberá venir supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos y, en todo caso, habrá de asegurarse el cumplimiento de las necesidades del servicio.

En lo que refiere al derecho a la desconexión digital, la única referencia expresa al mismo se encuentra en la exposición de motivos del RD-L 29/2020, donde se alude a que «en todo caso, al igual que sucede el ámbito de la empresa privada, se garantizan el derecho a la intimidad o la desconexión digital, prestando una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos». Por tanto, hay un reconocimiento explícito del derecho a la desconexión de los empleados públicos por remisión y equivalencia a los derechos de los trabajadores asalariados de la empresa privada. A este respecto, conviene recordar, además, que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital de los empleados públicos estaba expresamente reconocido en el art. 88 LOPDGDD donde se establece que «los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar».

En lo que refiere a las ventajas e inconvenientes del teletrabajo y la desconexión en el ámbito de las administraciones públicas, la exposición de motivos del RD-L 29/2020 alude a las ventajas de esta regulación destacando textualmente, entre otras, «la reducción del tiempo en los desplazamientos, la sostenibilidad ambiental o la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, respetando en todo caso los principios de transparencia, igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad y manteniéndose los derechos correspondientes, tales como el derecho a la intimidad o la desconexión digital y prestando una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos».

Junto a estas ventajas tipificadas expresamente en la norma, también podrían destacarse otras, tales como el aumento de la productividad, una reducción considerable del alto porcentaje de absentismo, incluso, que la ciudadanía pueda disfrutar de una simplificación de trámites que les

permitan compensar la excesiva burocracia que, en ocasiones, caracteriza a la administración pública³³.

Ahora bien, las premisas anteriores reflejan no sólo las “luces” sino también las “sombras” del teletrabajo y, por ende, del derecho a la desconexión que a veces se corresponden en un régimen de reciprocidad de forma que las ventajas también pueden derivar en inconvenientes y viceversa. Así pues, entre las desventajas, cabría citar la tendencia a trabajar más horas, la confusión entre tiempo de trabajo y descanso, la falta de conciliación entre vida personal o familiar con el trabajo y, como consecuencia de la intensificación del trabajo, el riesgo para la salud.

En todo caso, para alcanzar este objetivo, como se ha señalado resulta prioritario potenciar la participación activa de unos empleados públicos motivados por hacer bien su trabajo, continuar con el proceso de modernización iniciado e incrementar la eficacia y eficiencia en su funcionamiento, mediante la puesta en marcha de nuevos modelos organizativos que aprovechen las nuevas tecnologías; incorporando, para ello, en su quehacer diario, fórmulas de trabajo no presencial³⁴.

En la regulación del derecho a la desconexión digital de los empleados públicos juega un papel relevante la negociación colectiva³⁵. En consecuencia, también el papel de la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública es una realidad que debe discurrir hacia la convergencia en la regulación de los derechos digitales tanto en el sector privado como el público³⁶.

³³ M.S. HERRAIZ MARTÍN, *El impacto de la digitalización del trabajo en el empleo público y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 54, p. 103.

³⁴ R. CARRODEGUAS MÉNDEZ, *Teletrabajo de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en la nueva normalidad: ¿por qué no?*, en *El Consultor de los Ayuntamientos*, 2020, n. 10, p. 74.

³⁵ Algunos AA. han venido considerando que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital es un brindis al sol, especialmente en el ámbito de la Administración Pública, porque no se establece el medio para ejercer este derecho que se deberá regular por cada administración en sus normas de gestión de personal, es decir, por medio de convenios y pactos. *Vid.* A. PAZOS PÉREZ, *El derecho a la desconexión digital en el empleo público*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 54, p. 275; D. POVEDANO ALONSO, *Comentario de urgencia a la Ley Orgánica, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su aplicación a las entidades locales*, en *Actualidad Administrativa*, 2019, n. 1, p. 5.

³⁶ J. LAHERA FORTEZA, *El papel de la negociación colectiva en la regulación de los derechos digitales del empleo público*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 54, p. 317.

7. Propuestas para un futuro desarrollo normativo y convencional

El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo es susceptible de admitir múltiples hipótesis de muy diverso alcance y contenido. Hasta aquí, es claro que la forma en cómo se ha regulado este derecho no proporciona respuesta suficiente a los diferentes interrogantes que, desde la base conceptual y dogmática del derecho laboral, puedan surgir. Se trata de un derecho que no es innovador, aunque sí pionero, en la medida en que se reconoce un derecho específico del trabajador, direccionado a fomentar una actitud pasiva ante posibles reclamaciones empresariales y materializado en dejar de comunicarse o ignorar tareas o funciones fuera de la jornada laboral. Quizá, por ello, lo más relevante de este derecho, en fase de construcción y desarrollo, sea que su efectividad va a depender de cómo se configure en relación a la autonomía colectiva³⁷.

El derecho a la desconexión en el teletrabajo planteará nuevos retos y desafíos en su regulación que se deberán ir analizando y modulando y, para ello, la negociación colectiva se debe presentar como la herramienta normativa capaz de impulsar estas medidas de desconexión digital, así como para determinar su dimensión o parámetros.

Ahora bien, y en defecto de acuerdo, ¿qué ocurriría? El legislador no prevé régimen subsidiario en defecto de pacto o acuerdo, ni sanción específica por su incumplimiento. Al no imponerse por parte del legislador un deber de negociar, se presupone que las medidas de desconexión tendrán un impulso más real a través de acuerdos interprofesionales, declaración de intenciones o recomendaciones; cuestión distinta sería hablar de la eficacia de tales medidas. A instancias internacionales se alude a las nuevas formas que debe tomar la negociación colectiva derivadas de la aplicación de las nuevas tecnologías, al entender que «la digitalización también impacta fuertemente, e incluso transforma en ocasiones las relaciones entre empleadores y empleados, creando nuevas formas de negociación colectiva, diálogo social y estilos de gestión»³⁸. La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de los derechos de los trabajadores deberá cristalizar en acciones concretas, adecuándose al trabajo

³⁷ Como se ha señalado el derecho a la desconexión «debe huir de una regulación unilateral y simplificada, para acoger otra pactada y articulada fin de reescribir los nuevos términos del justo equilibrio entre vida profesional y personal en el mundo digital» (C. MOLINA NAVARRETE, *Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital, garantía del derecho al descanso”*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, p. 271).

³⁸ W.P. DE GROEN, K. LENAERTS, R. BOSCH, F. PAQUIER, *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations. Final Study*, European Economic and Social Committee, 2017, p. 37.

de la era digital³⁹; la negociación colectiva o los acuerdos de empresa son los llamados a intervenir para armonizar el uso de dispositivos electrónicos en el trabajo con la tutela del descanso de los trabajadores.

Por otra parte, también debiera tenerse en cuenta que la realidad del tejido empresarial en España tiene una relevancia especial en el futuro desarrollo del derecho a la desconexión por vía negociada. La práctica totalidad de las PYMES de nuestro país carecen de representación legal, por lo que la desconexión digital debería abordarse en los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, mediante acuerdos de empresa suscritos directamente con los trabajadores, aunque esta práctica podría foralecer un tratamiento de desigualdad. Por ello, doctrina autorizada alude a que «la estrategia sindical debiera ser transformar la negociación colectiva en canal y dique de estos nuevos fenómenos; canal para abordar los procesos de deslocalización de la actividad productiva mediante el teletrabajo y dique a la continua disponibilidad horaria por parte del trabajador» y planificar estrategias de teletrabajo dentro de la negociación colectiva⁴⁰.

Quizá lo ideal hubiese sido no tener que regular el derecho a la desconexión ya que el trabajador tiene derecho al descanso y a la salud, y que las nuevas tecnologías sirvieran de ayuda y no supusieran un inconveniente en la ejecución de la prestación de trabajo; pero teniendo en cuenta la situación actual, los riesgos frente a la no desconexión se convierten en un auténtico desafío cuando hablamos del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. Es necesario ahora más que nunca delimitar la jornada de trabajo y los descansos porque en la ejecución del trabajo a distancia, la vida laboral y la privada se entrecruzan de manera que resulta más difícil controlar la efectiva proyección del derecho a la desconexión digital⁴¹.

Ante el panorama descrito, quizá sea el momento de plantearse cómo han hecho ya voces autorizadas en la materia que la proyección normativa de futuro pase porque el derecho a la desconexión digital se incluya en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como un derecho más, y en la ordenación del tiempo de trabajo, ya existente en el ET⁴². De este modo se

³⁹ J.M. MORENO DÍAZ, *La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0*, en *esta Revista*, 2018, n. 1, p. 229; J.M. QUÍLEZ MORENO, *Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 51, p. 322.

⁴⁰ M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Sindicalismo y negociación colectiva 4.0*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 144, p. 32.

⁴¹ R.M. MORATO GARCÍA, *Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 11; M.L. GONZÁLEZ TAPIA, *Derecho a la desconexión digital y teletrabajo*, en *Diario La Ley*, 2020, n. 9606.

⁴² *Vid.* UGT, *UGT reclama regular el derecho a la desconexión laboral por ley*, en www.ugt.es, 7 agosto 2020.

aportaría mayor seguridad para las partes de la relación laboral en sus obligaciones y derechos de forma que permitan garantizar un régimen jurídico seguro y suficiente, sobre el respeto a los descansos legales en el uso de las TICs en el trabajo presencial y a distancia.

La necesidad de establecer y regular este derecho a la desconexión digital varía en función de si la jornada de trabajo es presencial o a distancia. Cuando el trabajo es presencial, el problema de la desconexión tecnológica se podría plantear por la posibilidad que ofrecen las nuevas tecnologías de mantenerse en continuo contacto con la empresa. Las dificultades del trabajo a distancia se situarían en el control de la jornada laboral⁴³. El teletrabajo permite que el individuo pase más tiempo en su casa, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, con una mayor dependencia tecnológica que podría generar perjuicios para la seguridad y la salud.

Para dotar de eficacia al derecho a la desconexión digital es fundamental detectar buenas prácticas y metodologías que se puedan replicar en nuestro país. Aunque aún hay pocas empresas españolas que integren los temas de desconexión y flexibilidad laboral en sus estrategias de negocio, no cabe duda que resulta necesaria la transición hacia una nueva cultura del trabajo digital, que se encamine hacia la obligación empresarial de adoptar una política interna sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales que garantice el descanso, la salud y la conciliación de los trabajadores.

De lo que no hay duda es que hay que innovar y dibujar un nuevo escenario de trabajo. La implantación de esta nueva forma de trabajar supone un reto, tanto para las empresas como para los trabajadores. La vía del desarrollo normativo y convencional parece ser la más adecuada.

8. Conclusiones

La regulación del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo se configura como un derecho flexible y de mínimos, que deberá ser perfilado por vía de la negociación colectiva.

⁴³ Como se ha señalado, «aunque la jornada máxima legalmente prevista debe ser tomada en cuenta a la hora de fijar los resultados que se esperan del trabajador o el período de disposición del mismo, la flexibilidad en la organización temporal del trabajo que caracteriza al teletrabajo impide que el teletrabajador esté sometido exactamente al mismo régimen de jornada laboral vigente a nivel nacional que ha sido previsto para el trabajador presencial» (R. AGUILERA IZQUIERDO, R. CRISTÓBAL RONCERO, *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*, en AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*, cit., p. 339).

La aprobación de la ley sobre trabajo a distancia ha supuesto un avance sustancial ante la carencia normativa del ordenamiento jurídico español. Avance que no ha sido tan significativo en lo que refiere al binomio teletrabajo y desconexión digital, en la medida en que el legislador ha vuelto a incurrir en las carencias de la legislación precedente. Por tanto, es necesario avanzar, aún más, para evitar que el teletrabajo dificulte el derecho a la desconexión.

El derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores se perfila como un aspecto clave para el trabajo propio de la era digital, donde las garantías de seguridad y salud, sólo quedarán fortalecidas con la incorporación de nuevos límites, un cambio de mentalidad y una regulación específica. Junto a ello, la negociación colectiva es la llamada a intervenir para armonizar el uso de dispositivos electrónicos en el trabajo, con la tutela del descanso, conciliación y seguridad y salud de los trabajadores.

Ante el escenario descrito, cabría formularse una pregunta quizá de difícil respuesta ¿qué se puede esperar de la negociación colectiva en materia de derecho a la desconexión y teletrabajo? Los efectos de la digitalización en el trabajo encierran una enorme casuística y gran complejidad técnica. No obstante, teniendo en cuenta que las decisiones son tomadas por sus propios protagonistas, en función de la creatividad y capacidad negociadora, es de esperar que sea mayor su eficacia, ya que la experiencia convencional ofrece una infinidad de posibilidades frente a las derivadas de su interpretación.

El derecho a la desconexión en el teletrabajo planteará nuevos retos y desafíos que se deberán ir analizando y modulando; para ello, la especificidad normativa y la negociación colectiva se presentan como herramientas idóneas para impulsar medidas de desconexión digital, así como para determinar su dimensión o parámetros. Se sugiere, avanzar en la configuración de este derecho creando variables de ponderación para la aplicación del mismo según sea la actividad económica, el volumen de trabajo, así como el grado de innovación tecnológica que tenga la empresa. En cualquier caso, de lo que no hay duda es que el binomio teletrabajo y desconexión es ya una auténtica realidad.

9. Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO R., CRISTÓBAL RONCERO R., *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*, en AA.VV., [*El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017

ALEMÁN PÁEZ F., *El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088”*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 30

ARAGÓN GÓMEZ C., *El derecho a la desconexión digital*, en *Curso de Derechos Digitales y Efectos en las Relaciones Laborales*, Aranzadi, 2019

ARAGÚEZ VALENZUELA L., *El impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital*, en J.M. MIRANDA BOTO (dir.), *El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Cinca, 2018

BARRIOS BAUDOR G.L., *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2019, n. 1

CARRODEGUAS MÉNDEZ R., *Teletrabajo de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en la nueva normalidad: ¿por qué no?*, en *El Consultor de los Ayuntamientos*, 2020, n. 10

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, [Los individuos, el trabajo y la sociedad](#), Nota informativa para la 2ª reunión, 15-17 febrero 2018, Grupo I, *El papel del trabajo para los individuos y la sociedad*, #1

CUEVAS A., *Il telelavoro in Europa*, Promanuscrito, 2013

DE GROEN W.P., LENAERTS K., BOSCH R., PAQUIER F., [Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations. Final Study](#), European Economic and Social Committee, 2017

EUROFOUND, *Telework in the European Union*, 2010

FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., *El “derecho a la desconexión” como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico*, en *Boletín Informativo UGT*, 2018, n. 28

FERNÁNDEZ ORRICO F.J., *Desconexión digital en el ámbito laboral un derecho emergente de los trabajadores*, en O. FUENTES SORIANO (dir.), *Era digital, sociedad y derecho*, Tirant lo Blanch, 2020

FESMC-UGT, [Propuesta Negociadora relativa al derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo](#), 1º agosto 2017

GARCÍA J., [Lidl despide a un empleado por trabajar más de la cuenta](#), en [elpais.com](#), 26 octubre 2017

GONZÁLEZ TAPIA M.L., *Derecho a la desconexión digital y teletrabajo*, en *Diario La Ley*, 2020, n. 9606

HERRAIZ MARTÍN M.S., *El impacto de la digitalización del trabajo en el empleo público y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 54

IGARTUA MIRÓ M.T., *El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personal y garantía de los derechos digitales*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 432

LAHERA FORTEZA J., *El papel de la negociación colectiva en la regulación de los derechos digitales del empleo público*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 54

MEGINO FERNÁNDEZ D., LANZADERA ARENCIBIA E., *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación Práctica en la Administración Pública*, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2020, n. 18

MERCADER UGUINA J.R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, 2017

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, [Alemania. Evolución del mercado laboral en octubre](#), en [Actualidad Internacional Sociolaboral](#), 2017, n. 217

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, [Francia. Ley relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales](#), en [Actualidad Internacional Sociolaboral](#), 2016, n. 204

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, [Bélgica. El teletrabajo: evolución y situación actual](#), en [Actualidad Internacional Sociolaboral](#), 2011, n. 144

MIÑARRO YANINI M., *La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 440

MOLINA NAVARRETE C., *Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital, garantía del derecho al descanso”*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138

MORATO GARCÍA R.M., *Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 11

MORENO DÍAZ J.M., [La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2018, n. 1

MUÑOZ RUÍZ A.B., *El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra 12

PAZOS PÉREZ A., *El derecho a la desconexión digital en el empleo público*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 54

PÉREZ AMORÓS F., *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday*, en *IUS – Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 2020, n. 45

PÉREZ CAMPOS A.I., *Desconexión digital y negociación colectiva: diseño de una guía de buenas prácticas*, comunicación presentada al XXIX Congreso Anual AEDTSS, *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Madrid, 30-31 mayo 2019

- PÉREZ CAMPOS A.I., *La desconexión digital en España ¿un nuevo derecho laboral?*, en *Anuario Jurídico Económico Escorialense*, 2019, n. 52
- POVEDANO ALONSO D., *Comentario de urgencia a la Ley Orgánica, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su aplicación a las entidades locales*, en *Actualidad Administrativa*, 2019, n. 1
- QUÍLEZ MORENO J.M., *Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 51
- QUINTANILLA NAVARRO R.Y., *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, en AA.VV., [El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017
- REQUENA MONTES O., *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva*, en *Lex Social*, 2020, n. 2
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L., *Sindicalismo y negociación colectiva 4.0*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 144
- ROMERO DÍAZ I., [Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos](#), en [cincodias.elpais.com](#), 11 septiembre 2020
- ROTA A., *El debate europeo sobre el derecho a la desconexión en las relaciones de trabajo*, en AA.VV., *Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo, 2016
- SERRANO ARGÜESO M., [Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2019, n. 2
- TALÉNS VISCONTI E.E., *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2019, n. 17
- TALÉNS VISCONTI E.E., *La desconexión digital en el ámbito laboral: Un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva*, en *Revista de Información Laboral*, 2018, n. 4
- TASCÓN LÓPEZ R., *El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)*, en *Trabajo y Derecho*, 2018, n. 41
- TERRADILLOS ORMAETXEA M.E., *El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica*, en *Lan Harremanak*, 2019, n. 42
- TRUJILLO PONS F., *Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2020, n. 8
- UGT, [UGT reclama regular el derecho a la desconexión laboral por ley](#), en [www.ugt.es](#), 7 agosto 2020

USHAKOVA T., *De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 192

VALLECILLO GÁMEZ M.R., [*El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2020, n. 1

VALLECILLO GÁMEZ M.R., *El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 408

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo