



Universitat
de les Illes Balears

TRABAJO DE FIN DE GRADO

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Nerea Mateo Acosta

Grado de Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Año Académico 2020-21

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Nerea Mateo Acosta

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de Derecho

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2020-21

Palabras clave del trabajo:

Derecho a la desconexión digital, convenio colectivo, derecho al descanso, conciliación, trabajadores

Nombre Tutor/Tutora del Trabajo Erik José Monreal Bringsvaerd

Nombre Tutor/Tutora (si procede)

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RESUMEN

En el siguiente trabajo analizaremos el derecho a la desconexión digital, el derecho creado para regular la hiperconexión en el ámbito laboral, es decir, la continuidad del estar conectado a los dispositivos tecnológicos. El mal uso de las herramientas tecnológicas está perjudicando a la estabilidad que intentamos sostener entre la vida personal y los derechos de los trabajadores, como son la salud y el descanso entre ellas, en consecuencia, se ha creado este derecho, el cual se centra en intentar mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida fuera de él. Comenzaremos con una introducción basándonos en los orígenes de este derecho y la legislación en España, continuaremos adentrándonos en cómo lo están gestionando algunos convenios colectivos, seguidamente cuestionaremos el despido disciplinario a causa de la desconexión digital y finalmente acabaremos con la conclusión.

INDICE

- Introducción: derecho a la desconexión digital y su origen.
- Como lo enfoca España
- Como lo gestionan los convenios colectivos
- Despido disciplinario a causa de la desconexión digital
- Conclusión
- Bibliografía

INTRODUCCION

El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral consiste en evitar que el trabajador o empleado público se vea sometido a la presión que puede entrañar que la empresa le siga dando instrucciones fuera de su jornada, es decir, la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y las vacaciones de los trabajadores. Dicho derecho empieza a ser efectivo desde el mismo momento que el trabajador finaliza su jornada hasta que la vuelve a iniciar.

La creciente flexibilización en la ordenación del tiempo de trabajo, la desaparición del horario y la contratación en función de objetivos o resultados dificulta aún más la identificación y el reconocimiento del derecho.

Este actual derecho tiene como objetivo el concluir con una práctica muy abusiva y que se ha normalizado en muchas empresas que consiste en que los trabajadores estén disponibles mediante sus medios electrónicos una vez hayan finalizado su jornada laboral, aclarando que las horas fuera del centro de trabajo o de la jornada no son remuneradas a efecto de salario y que por supuesto vulneran el derecho al descanso.

La base de todo derecho laboral es el derecho del trabajo el cual establece cuales son los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios, por otro lado, en los derechos fundamentales se especifica que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

Si nos centramos en el derecho a la desconexión digital, este sería una tangente del derecho al tiempo de descanso y el tiempo de trabajo. Siempre ha sido una gran preocupación para la legislación del trabajo la regulación del tiempo de trabajo y buscar un equilibrio entre la vida privada o personal y la vida laboral. A principios del siglo XIX, ya se replanteaban que trabajar demasiadas horas era peligroso para la salud de los trabajadores y sus familias, ahí fue cuando se constituyó el primer convenio de la OIT, adoptado en 1919, que limitaba las horas de trabajo.

En la actualidad existe la “Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del

tiempo de trabajo” es la que abarca la normativa basada en el descanso y duración del tiempo de trabajo, en los siguientes artículos se hace referencia a ello:

“CAPÍTULO 1

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

- *Artículo 1*
 - *Objeto y ámbito de aplicación*
 - *La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.*
 - *La presente Directiva se aplicará:*
 - *a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y*
 - *a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.*
 - *La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.*
- *Artículo 2*
 - *Definiciones*
 - *A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:*
 - *tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;*
 - *período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo;*
 - *descanso adecuado: períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.*

CAPÍTULO 2

PERÍODOS MÍNIMOS DE DESCANSO - OTROS ASPECTOS DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- *Artículo 3*
 - *Descanso diario: Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.*
- *Artículo 4*

- *Pausas: Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional.*
- *Artículo 5*
 - *Descanso semanal*
 - *Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.*
 - *Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de 24 horas.*
- *Artículo 6*
 - *Duración máxima del tiempo de trabajo semanal*
 - *Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:*
 - *Se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;*
 - *La duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.*
- *Artículo 7*
 - *Vacaciones anuales*
 - *Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.*
 - *El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.”*

La directiva sobre el tiempo de trabajo también contiene normas especiales que se aplican en determinadas categorías de trabajadores como son; trabajadores móviles, trabajadores en alta mar y trabajadores a bordo de buques pesqueros, y en sectores específicos del transporte se aplican directivas separadas sobre el horario de trabajo en

determinados trabajadores, estos sectores se refieren al transporte por aire, ferrocarril, mar, vías navegables interiores y carretera.

Estos derechos que se ven contemplados en la *“Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo”* se han estado vulnerando ante la aparición de las TICs. Con los dispositivos tecnológicos que utilizamos en el ámbito laboral como pueden ser móviles, tabletas, ordenadores portátiles, etc., estamos conectados las veinticuatro horas del día, aunque finalicemos nuestra jornada laboral o estemos en períodos de vacaciones, a raíz de esta problemática que se está normalizando cada vez más, se ha tenido que crear el derecho a la desconexión digital.

La UE desde un principio dejó claro que todos los trabajadores que estuvieran afectados por el proceso de digitalización solo obtendrían beneficios, el más destacado sería la flexibilidad horaria o el teletrabajo, el primero consiste en no regirse de un horario fijo, un trabajador puede adaptar su horario laboral a su vida privada y así obtener mayor conciliación familiar, y el teletrabajo sería el trabajar desde casa, en la actualidad muy usado por la pandemia que estamos viviendo a causa del COVID19, pero también se ha puesto en práctica para facilitar la conciliación familiar, por el contrario, no han sido solo beneficios lo que han obtenido los trabajadores. El mayor problema del proceso de digitalización es que no hay límites en el espacio tiempo para separar el trabajo de la vida personal, entonces los trabajadores realizan comunicaciones o gestiones mediante sus dispositivos electrónicos dentro de su tiempo de descanso, son acciones que las ejecutamos de forma habitual y automatizadas ya que tenemos ese deber de servir a nuestros superiores y nos sentimos en la obligación, pero en realidad el estar constantemente conectados nos crea una sensación de estrés y esto puede derivar a que desarrollemos el llamado síndrome de burnout.

El país pionero en establecer este derecho fue Francia, el 1 de Enero de 2017 entró en vigor la Introducida por la Loi 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conocida como Loi Travail o Loi El Khomri, esta reforma prevé, entre otras numerosas novedades, la incorporación de medidas de adaptación del mercado laboral al entorno digital y, entre ellas, este denominado Derecho a la desconexión (Droit à la déconnexion), esta reforma introduce con efectos desde el uno de enero de 2017, un nuevo apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés, que establece que:

“La negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá: 7.º 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, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.”

En este artículo se anuncia que las empresas deberán incluir la puesta en marcha de dispositivos de regulación de la utilización de dispositivos digitales, es decir, limitar o impedir el acceso a los trabajadores a cualquier dispositivo digital fuera del horario de trabajo o en periodo de vacaciones, si en algún caso los empresarios, altos cargos, directivos o gerentes se opusieran a esta normativa tendrían que realizar una reunión con los delegados de personal para elaborar un plan de actuación al respecto y así dejar establecidos los límites de este derecho.

COMO LO ENFOCA EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

En el ordenamiento español el derecho al descanso se regula en el apartado 2 del artículo 40 de la Constitución Española, *“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”* y en los artículos 34 a 38 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 1561/1995, específico para jornadas especiales de trabajo así como otras normas de rango reglamentario para sectores concretos, pero siempre teniendo en cuenta que deben ser los convenios colectivos los que pronostiquen las concreciones o limitaciones de la jornada laboral.

Centrándonos en lo que nos concierne, en España y siguiendo el modelo francés comentado anteriormente, en 2018 fue cuando se reconoció legalmente la desconexión digital en el ámbito laboral. El legislador quiso combatir la problemática que estaba causando la realidad tecnológica dentro de las empresas y organizaciones. Esta regulación consiste en exigir el derecho al descanso que tienen los trabajadores ante el agotamiento informático al que estamos sometidos continuamente, es decir, reforzar el derecho al descanso, que ya estaba creado, con el derecho a la desconexión digital, el cual hace hincapié en no utilizar dispositivos móviles fuera del trabajo.

El derecho a la desconexión digital no es más que reconocer a los trabajadores el derecho a no conectarse a cualquier herramienta digital durante sus periodos de descanso o vacaciones y que las nuevas tecnologías no disuelvan lo que fue una conquista social, la limitación de la jornada y el derecho al descanso.

Dentro de las normativas que regulan el derecho a la desconexión digital en España, nos encontraríamos con estas:

- El artículo 88 de la LO 3/2018 de 5 de diciembre sobre Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD)
“Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así

como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”

Este artículo define la finalidad de la creación del derecho a la desconexión digital, ya que remarca cual es el tiempo de descanso de un trabajador, ya sea entre horas, por vacaciones o permisos, este derecho se lleva a cabo mediante la negociación colectiva o lo acordado entre la empresa y los representantes. Siguiendo de referente al ordenamiento jurídico francés, se trataría de un derecho que para su realización está plenamente condicionado a una negociación y además a la importancia que se le proceda en el convenio colectivo competente, también cabría la posibilidad de que un trabajador realizase un acuerdo individual con el empresario para el disfrute de dicho derecho. Otro aspecto que señalar sería la obligación de elaborar una política interna que irá dirigida a los trabajadores y a los altos cargos, normalmente los más afectados, y así sensibilizar al personal para evitar problemas de salud, trastornos psicológicos y enfermedades a causa del estrés, era realmente necesario la imposición de esta ley orgánica para frenar la postura autoritaria que han adoptado los empresarios.

- La disposición final 13º de la LOPDP introduce el artículo 20 bis. en el Estatuto de los Trabajadores

“Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el

empleador, a la desconexión digital y a la intimidación frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”

Era de esperar que el estatuto de los trabajadores hiciera un añadido para referirse a este derecho ya que es un referente para todo trabajador donde se indican todos sus derechos y obligaciones.

- El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en el *“Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. 2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.”*

Debido a la pandemia, el nuevo modelo de teletrabajo implementado por la empresa ha amenazado la conciliación entre la vida personal y profesional de muchos trabajadores, amenazando así el derecho de los trabajadores a la desconexión digital. El teletrabajo si bien es inofensivo y casi amigable en un principio, puede que no brinde toda la claridad necesaria debido a la confusión de tiempo y espacio, por lo que en la relación familiar la superposición de actividades laborales puede causar disfunción en la relación profesional. Esta ley simplemente enfatiza el derecho de todo trabajador o funcionario público a obtener su respectivo tiempo de descanso, con la correlativa atención a su intimidad personal y familiar.

Tras más de un año de trabajo a distancia en España, los resultados del trabajo a distancia son diferentes, y debido a la distancia física entre compañeros, muchos trabajadores han mostrado signos de fatiga y reducción de productividad. Según el estudio "Un año de trabajo remoto" realizado por CBRE, el 80% de los trabajadores quieren que la oficina sea su lugar de trabajo principal al menos tres días a la semana ya que han tenido que realizar jornadas intensivas y videoconferencias los fines de semana.

El legislador ha tenido que frenar las largas jornadas que se estaban produciendo mediante esta ley ya que los empresarios han hecho un abuso de los trabajadores aprovechando que estaban trabajando en sus casas. Un punto para tener en cuenta es la formación que tendría que realizar la empresa para concienciar a los trabajadores, pero más aún, a los altos cargos de las consecuencias perjudiciales psicológicas para los subordinados el no desconectar.

- En el EBEP también se ha hecho un añadido en el *“Artículo 14. Derechos individuales. j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”*

Al tener un estatuto los empleados públicos también se ha tenido que añadir un apartado para recalcar este derecho y no dejarlos desprotegidos ante cualquier situación que los pudiera perjudicar que tenga que ver con este derecho.

Como dato curioso, en España en el año 1997 ya empezaron a haber sentencias respecto a este concepto, la sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997 que se interponía a la obligación de mantener una conexión ininterrumpida de sus móviles con la empresa y los clientes, la defensa se centró en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores el cual dice así; “*Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral: 1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue. 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. 3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.*”; esto significa que se estaría sobrepasando las directrices y control por parte del empresario y por ese motivo se declaró la nulidad de las instrucciones que había indicado el empresario.

COMO LO GESTIONAN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos son una parte muy importante en el derecho a la desconexión digital, es necesario regular como se actuará en la aplicación de este derecho ya que, aunque haya normativas donde se nombre este derecho finalmente son los convenios colectivos los que anuncian las concreciones o restricciones de la jornada laboral dentro de las empresas, esto bien se indica en la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* en el artículo 91: *“Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.”*

El boletín de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2017) recoge un comentario en el que refiere que *“el desarrollo de las tecnologías puede tener una lectura positiva, uso correcto (mayor flexibilidad en el desempeño de las funciones en clave de conciliación de la vida laboral, familiar y personal) y una lectura negativa (uso incorrecto y exagerado) tanto que la posibilidad de comunicación constante que ofrece la tecnología puede desembocar en un control exhaustivo del trabajador, no permitiendo la “desconexión” de la vida laboral una vez realizada la jornada de trabajo diaria o semanal.”* La comisión ha dejado claro que puede ser muy productivo el uso de las tecnologías, pero a la vez si se abusa de ello puede ser perjudicial para la salud, por ello es esencial que se marquen unos límites, en este caso que sean los convenios colectivos los responsables de hacerlo para que haya un equilibrio y no haya consecuencias del uso desmedido.

La doctrina jurídica ya advirtió que tenían que reforzar el papel de los representantes de los trabajadores y anticiparse a indicar medidas de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores que hacían un uso intensivo de las TICs para evitar posibles problemas psicosociales o generar nuevas enfermedades a causa de estas herramientas digitales. En la reciente regulación del derecho a la desconexión digital y siguiendo el concepto del ordenamiento jurídico francés, la negociación colectiva se ha convertido en el espacio para la regularización de la desconexión digital.

La negociación colectiva tiene dos interpretaciones de su alcance. Primeramente, podría entenderse que el derecho a la desconexión digital solo se podrá ejercitar si estuviera

regulado en algún convenio colectivo o documento interno quedando sin amparo si no existiera su regulación. Entonces estamos tratando con un derecho cuya ejecución esta ajustada por su desarrollo en el convenio colectivo competente, cualquier acuerdo ya sea formal o informal de empresa, también en un pacto estatutario o en cualquier manifestación de la autonomía colectiva. No obstante, la norma no impone un deber de negociar ni se optó por incluir dicho dilema en el contenido fundamental del convenio. Por consiguiente, la segunda interpretación comprendería que el derecho a la desconexión digital existe de manera absoluta, pero que la negociación colectiva puede ajustar ese ejercicio acorde a la naturaleza y objeto de la relación laboral y sector concreto. En relación con lo anterior, en primer lugar, se determinaría un derecho a la desconexión, en segundo lugar, se indicaría que dicho derecho es flexible a raíz de la negociación colectiva y, en tercer lugar, el empresario tendría unas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

En España ya se ha empezado a tener en cuenta esta cuestión y ya se están haciendo referencia al derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos, vamos a analizar algunos de ellos.

- El convenio colectivo de Vueling Airlines SA: *Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA. “Disposición adicional décima. Revisión correo electrónico corporativo. A la vista de que, hoy en día, el correo electrónico se ha extendido como la primera forma de comunicación en el ámbito profesional, la Empresa apuesta decididamente por la aplicación de dicha nueva tecnología. Dicho modo de comunicación agilizará la gestión de las comunicaciones entre el personal de la Empresa y, por dicho motivo, se asigna a cada trabajador, un correo electrónico corporativo. En lo sucesivo, se acuerda para todos los TCP la obligación específica de revisar el correo corporativo, por sus propios medios, un mínimo de una vez cada tres días. Para las nuevas incorporaciones se acuerda que, durante los dos primeros meses de su contrato, únicamente estarán obligados a revisar su correo corporativo una vez por semana. Queda excluido de la obligación de revisar el correo los periodos de vacaciones, enfermedad, permisos y días libres.”*

La empresa Vueling Airlines SA en esta disposición refleja la eficiencia que quiere tener de sus empleados, en horario laboral tienen que estar implicados y

contestar a los correos o mensajes que tengan, pero a la vez también tiene en cuenta que los trabajadores fuera del trabajo deben tener un tiempo de descanso y desconexión y es por eso por lo que añade las exclusiones que tiene la orden indicada, ya que quiere dejar los límites marcados entre la vida laboral y la familiar.

- El convenio colectivo del grupo AXA: Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa. *“Artículo 14. Derecho a la desconexión digital. Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo. En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores. Es por ello por lo que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.”*

El grupo AXA ha sido en España la primera empresa en instaurar en su convenio colectivo el derecho a la desconexión digital aún sin tener regulación expresa en España, pero eso no significa que los empresarios con buena fe no puedan reconocer dicho derecho para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Hay que tener en cuenta que el ámbito natural del trabajo y el tiempo se están distorsionando cada vez más y como consecuencia afecta al entorno personal y familiar de los trabajadores, es por esta cuestión que quiso remarcar la no obligación a responder a correos o mensajes que no estuvieran en horario laboral. Además, este artículo está dividido en tres párrafos, en el último es en el que reconoce el derecho hacia los trabajadores pero en los dos primeros

describe la realidad que se está viviendo a causa de las TICs y en la manera de trabajar, mejor dicho, la estructura laboral que teníamos planteada, aquel trabajo que solo podía realizarse en el centro de trabajo y ahora en la actualidad gracias al desarrollo de estas tecnologías podemos realizar las tareas laborales desde otro lugar distinto, por otra parte, el artículo especifica también las consecuencias negativas que están teniendo estos cambios en la humanidad y en su forma de sobrellevar la vida diaria mezclándola con la laboral y es por esta razón, que al no tener un límite entre trabajo y vida personal siempre tenemos la sensación de estrés.

- El convenio colectivo de grandes almacenes. *“Artículo 26. Bis. Desconexión digital. Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras del sector de grandes almacenes se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:*
 - *1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.*
 - *2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.*
 - *3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.*
 - *4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:*

- *Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.*
 - *Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurran las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.*
 - *Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.*
 - *Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.*
 - *Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.*
 - *Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.*
 - *Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.*
- 5. *Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de*

todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

- *6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.*
- *7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.”*

Este artículo se ha añadido al nuevo convenio que se ha firmado en 2021 por los sindicatos y la patronal, en este se indica lo explicado anteriormente, expone las medidas que van a implementarse en el convenio para que los trabajadores de los grandes almacenes puedan disfrutar de este derecho, fundamentalmente consiste en no atender a los dispositivos digitales fuera de su jornada laboral, en períodos de vacaciones, excedencias, reducciones de jornadas o causas justificadas de emergencias, estas situaciones son las indicadas en el punto tres. Algo muy interesante es que más adelante detalla las buenas prácticas que serían necesarias para una mejor gestión del tiempo de trabajo como por ejemplo programar respuestas automáticas cuando el trabajador se encuentre ausente, de este modo queda reflejado que dicha persona no está en su jornada laboral y no da pie a que se le moleste, otra práctica es la de realizar acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y sobre el uso razonable de las TICs, son realmente necesarias estas formaciones ya que a veces no nos damos cuenta, y menos aún los altos cargos, del estrés que conlleva estar vinculado a la empresa a todas horas, y si se indican pautas para poder gestionar los tiempos, los trabajadores no sufrirán tanta fatiga informática.

- El convenio colectivo de telefónica: Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU. “*Artículo 41. Derecho a la desconexión digital. La Disposición Final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los*

Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación. TIS se compromete a impulsar las medidas incluidas en el Anexo 3 del Convenio para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.” “ANEXO 3 Acuerdo de medidas para la desconexión digital Primera. Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (en adelante, «TIS») garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras de TIS tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento. Segunda. Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de estas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Tercera. A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras. Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación. Cuarta. TIS garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de Convenio. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos. Quinta. No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, cuando TIS requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral vigente en cada momento. Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de TIS, de conformidad a las normas que regulen el

correspondiente régimen de disponibilidad vigentes en cada momento. Sexta. TIS garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Séptima. TIS implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de estas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. Octava. TIS no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Novena. TIS reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida. Décima. Esta política se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo pertenecientes a TIS en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.”

El anexo 3 anuncia las medidas que pone en marcha TIS para poder desempeñar el derecho a la desconexión digital, como era de esperar, se indica que los trabajadores tienen derecho a no responder a cualquier comunicación fuera del trabajo, en período de vacaciones, excedencias o cualquier permiso. Seguidamente, se dirige especialmente a las personas con altos cargos que tengan personas a su disposición y recalca que deben estar conformes al no recibir respuesta de sus subordinados si estos no se encuentran en horario laboral, los trabajadores, por su parte, serán obligados a informar con un mensaje automático de su ausencia. Por otro lado, queda constancia de que a los trabajadores que obtienen un plus de “disponibilidad” sí que están en la obligación de contestar comunicaciones ya que seguramente fueron pactadas las cláusulas en su contrato y al firmarlo las dos partes quedaron conformes, y finalmente, lo más destacado es que plantea crear medidas de sensibilización para concienciar sobre este derecho.

DESPIDO DISCIPLINARIO A CAUSA DEL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL

Fuera del trabajo, un trabajador disfruta de su tiempo de descanso como un derecho garantizado, pero en muchos casos ocurre una impertinencia empresarial como podría ser mediante WhatsApp o correos electrónicos, esto quiere decir una interrupción del disfrute de nuestra vida personal, en estos casos cuando el empleado se niega a realizar las contestaciones o atenciones al empleador, este tendría que quedarse conforme ya que tiene el derecho a la desconexión digital que lo protege, pero ha habido ciertos casos en los que el trabajador ha sido despedido con un despido procedente.

A primera vista el despido podría ser considerado nulo citando el “*artículo 18.1 CE, Sección 1ª. De los derechos fundamentales y de las libertades públicas jurisprudencia. 1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. 2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. 3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial. 4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.*” Nuestra doctrina científica considera que este artículo atribuye al trabajador un poder de libertad mientras disfruta de su vida privada, esto equivale a la garantía de su derecho a la no disposición hacia su empleador. También se podría decir que el derecho a la desconexión digital tiene relación con el derecho fundamental a la intimidad (art.18.1 CE) y con el derecho fundamental a la protección de datos personales (art.18.4 CE)

La realidad es que el despido no se considera nulo, sino improcedente, la principal razón sería que no se está vulnerando ningún derecho fundamental, por el contrario, este derecho estaría vinculado con el “*artículo 10 CE en relación con la protección del derecho constitucional al trabajo.*” El despido de un trabajador que se niega a mantener comunicaciones digitalmente fuera de su horario laboral quebranta las normas legales que establecen la duración de la jornada y de los descansos y atenta también contra el derecho constitucional al trabajo, sin embargo, lo que no es correcto es que vaya en contra de los derechos fundamentales a la intimidad y/o a la protección de datos. Por lo tanto, la calificación que se le tendría que dar a este despido sería la misma que la que

se le da cuando un trabajador se niega a hacer horas extraordinarias cuando sean voluntarias, es decir, un despido improcedente.

Personalmente, teniendo en cuenta estos factores, el derecho que tiene todo trabajador a desconectar digitalmente fuera del trabajo no está vinculado con los derechos fundamentales de la intimidad ni de la protección de datos personales. Básicamente la desconexión digital es una garantía personal frente al derecho al descanso laboral.

CONCLUSIÓN

En primer lugar, indicar la definición del derecho a la desconexión digital, el cual es un derecho que libera al trabajador a no responder comunicaciones referentes al trabajo fuera de su jornada laboral.

Destacaría que el derecho a la desconexión digital no es un derecho en sí mismo, sino que es una amplificación del derecho al descanso, un derecho fundamental que ya tenía garantizado el trabajador, pero en consecuencia a las nuevas exigencias globales, el uso constante de los dispositivos digitales para uso laboral y principalmente el abuso digital, el legislador se ha tenido que adaptar y poner medidas específicas para poder seguir sosteniendo el equilibrio que estábamos consiguiendo en la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Podríamos decir que, si este derecho no estuviera creado, los trabajadores podrían aferrarse al derecho al descanso, sin embargo, habría vacíos ya que a esta norma le falta la falta de cobertura no prevista para la nueva era digitalizada.

Basándonos en la legislación, la española particularmente se podría definir como clara, pero a la vez ambigua, la definición y las medidas son correctas pero el hecho de que se deje la regulación a la negociación colectiva no tiene cabida, a mi parecer, los derechos laborales deberían regularse al margen de la negociación colectiva, a través de la Ley correspondiente y así ser respetada por los cargos superiores en el ámbito laboral.

La finalidad principal de este derecho sería la de asegurar la salud psicosocial del trabajador, principalmente el estrés causado por el uso continuo de los dispositivos tecnológicos con fines laborales, concediendo al trabajador eludir su prestación laboral durante el descanso correspondiente entre jornadas, en períodos de vacaciones o permisos, para evitar sufrir fatiga informática. La cuestión sería que las personas fuéramos a trabajar como personas y no ir con la sensación de ser esclavos de unos aparatos tecnológicos que nos están perjudicando a la salud.

BIBLIOGRAFÍA

<https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v5-purcalla/66-pdf-es>

<http://0->

<https://resolver.ebscohost.com.llull.uib.es/openurl?sid=EBSCO:sih&genre=article&issn=22822313&ISBN=&volume=7&issue=2&date=20190401&spage=164&pages=164-191&title=Revista%20Internacional%20y%20Comparada%20de%20Relaciones%20Laborales%20y%20Derecho%20del%20Empleo&atitle=%E2%80%9CA%20Always%20on%22.%20Propuestas%20para%20la%20efectividad%20del%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20en%20el%20marco%20de%20la%20econom%C3%ADa%204.0.&aulast=SERRANO%20ARG%C3%9CESO%2C%20Mariola&id=DOI:>

<https://recyt.fecyt.es/index.php/ThinkEPI/article/view/thinkepi.2016.33>

https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/pub-18-2/Revista-juridica-ano18-N2-08.pdf

<https://riunet.upv.es/handle/10251/135369>

https://ddd.uab.cat/pub/anuarioiet/anuarioiet_a2018v5/anuarioiet_a2018v5p95.pdf

<http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?EbscoContent=dGJyMMv17ESep7M4xNvgOLCmsEmep69SsKy4Ta6WxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGnr0u0qLdOuePfgex9Yvf5ucA&T=P&P=AN&S=R&D=a9h&K=119194605>

<http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?EbscoContent=dGJyMMv17ESep7M4xNvgOLCmsEmep69SsKy4Ta6WxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGnr0u0qLdOuePfgex9Yvf5ucA&T=P&P=AN&S=R&D=a9h&K=119194605>

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>

https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo

<https://www.xataka.com/pro/europa-reconoce-derecho-a-desconexion-digital-laboral-esto-que-quiere-que-se-recoja-ley>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32003L0088>

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.165.01.0001.01.FRA&toc=OJ:C:2017:165:TOC

<https://www.uso.es/que-es-la-desconexion-digital-como-se-regula/#:~:text=la%20desconexi%C3%B3n%20digital%3F-,El%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20en%20el,se%20regula%20en%20el%20art.&text=Consiste%20en%20evitar%20que%20el%20trabajador%20o%20empleado%20p%C3%ABlico%20se,fuera%20de%20su%20jornada%20laboral.>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20201231&tn=1#a2-2>

<https://www.iberley.es/legislacion/reglamento-ue-2016-679-27-abr-doue-reglamento-general-europeo-proteccion-datos-gdpr-rgpd-24473701>

<https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-3-2018-5-dic-proteccion-datos-personales-garantia-derechos-digitales-lopdgdd-26118274>

<https://www.iberley.es/revista/derecho-desconexion-digital-fuera-ambito-laboral-regula-nueva-lopdgdd-116>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

<https://www.eliasymunozabogados.com/blog/desconexion-digital-derecho-laboral>

<https://noticias.juridicas.com/etiquetas/desconexion-digital/>

<https://www.ac-abogados.es/el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-en-tiempos-del-covid-19/>

<https://www.uso.es/riesgos-psicosociales-provocados-por-la-no-desconexion-digital/>

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2017/08/31/la-falta-de-desconexion-laboral-dana-la-salud-fisica-y-mental>

<https://www.iberley.es/temas/derecho-desconexion-digital-fuera-horario-laboral-64311>

<https://adriantodoli.com/2019/01/17/el-derecho-a-la-desconexion-digital-aprobada-por-la-lopdgdd-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>