

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA¹

ALEXANDRE PAZOS PÉREZ
Profesor Contratado Doctor de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Vigo
alexpazos@uvigo.es

SUMARIO: I. La digitalización en la Administración Pública. II. El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo público desde la perspectiva europea. III. Desconexión digital y empleo público desde la perspectiva nacional. IV. Los acuerdos negociados en el ámbito de la Administración Pública con respecto al derecho a la desconexión digital. V. Conclusiones.

RESUMEN: La era digital y los avances tecnológicos tienen muchas ventajas pero también algunos inconvenientes, ya que se difumina la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Se aumenta el poder de control del empleador y se corre el riesgo de estar sometido a una desproporcionada permanente conexión que puede conllevar la vulneración de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, e incluso vulnerar derechos fundamentales de los empleados públicos, como su derecho a la intimidad. Otro riesgo, es la aparición de riesgos psicosociales que pueden afectar a la salud de los empleados públicos. Por todo ello, tanto en Europa como en España, se ha procedido a la regulación normativa del derecho a la desconexión digital, de forma tangencial al derecho a la protección de datos en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, reconociendo expresamente el derecho a la desconexión digital, añadiendo una nueva letra j bis) en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Su ubicación es importante porque se

¹ Este estudio es uno de los resultados del proyecto de investigación del MINECO DER2017-83844-C4-2-R, *Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo autónomo en la era digital*.

encuentra entre las garantías a favor de sus recursos humanos, uniéndolo así con otros como la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, a las vacaciones, descansos, permisos y licencias que alcanzan a todo el personal funcionario al servicio de las entidades listadas en el art. 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Se delega en la negociación colectiva su desarrollo, no obstante, sería conveniente acompañarlo de un sistema sancionador eficiente para conseguir garantizar su cumplimiento. Es necesario establecer el medio para ejercer el derecho a la desconexión que se deberá regular por cada Administración Pública en sus normas de gestión de personal, es decir, por medio de convenios y pactos. Por último, es necesario reflexionar sobre las oportunas acciones de formación, concienciación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, que la desconexión orienta hacia la tutela de la seguridad y la salud en el trabajo.

PALABRAS CLAVE: Desconexión digital, descanso, empleo público, conciliación, salud.

I. LA DIGITALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Actualmente nos encontramos en la era digital y tenemos acceso a internet, ya sea desde un dispositivo móvil o fijo, posibilitando el trabajo en todo momento y lugar. Todo ello puede generar una disposición del empleado público desproporcionada y conllevar una limitación de su tiempo de descanso y una intromisión en su vida privada². El nuevo contexto digital hace necesario adaptar la normativa a la nueva realidad social, por ello la LO 3/2018, de 5 de diciembre, sobre Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales, incluye una mención expresa a la garantía de los derechos digitales y reconoce de un modo explícito el derecho a la desconexión digital.

No existe una definición legal del concepto de desconexión digital, pero se puede desprender del objeto que ampara como es asegurar fuera del tiempo de trabajo el respeto al descanso, a los permisos y a las vacaciones, salvaguardando su intimidad personal y familiar. Además, se le atribuye una garantía para no poder ser requerido a conectarse a algún dispositivo digital fuera del horario profesional y, en consecuencia, para no poder ser sancionado por no hacerlo.

La figura de la desconexión digital, es un derecho específicamente laboral tanto público como privado que tiene la finalidad de servir de contrapeso frente a la flexibilidad extrema de la jornada laboral propiciada por las tecnologías de la información y la comunicación que pueden generar una conexión permanente o una permanente disposición del funcionario público. Asimismo, el tiempo de trabajo y la limitación de la jornada máxima legal representa uno de los aspectos cruciales de las relaciones de trabajo, por lo que es necesario distinguir entre un tiempo de trabajo efectivo en el que el empleado público³ está a disposición permanente la Administración Pública sin poder realizar sus ocupaciones personales y un tiempo de descanso en el que se dispensa al empleado público de prestar servicios⁴. El derecho a la desconexión digital es reconocido a los empleados en el sector público a fin de garantizar el bien jurídico tutelado que comprende el respeto de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, así como su intimidad personal

² Un 64% de empleados afirman que desarrollan trabajo en las horas libres y un 68% confirman que reciben correos electrónicos o llamadas de trabajo fuera del horario laboral. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L y PÉREZ DEL PRADO, D., *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo*, Fundación para el diálogo social, 2017, pp. 21 y 22.

³ Como señala el artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales y se clasifican en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y personal eventual.

⁴ El artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948 y el artículo 2 de la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961, reconocen el derecho al descanso.

y familiar. En este sentido, el derecho a la desconexión digital se puede plantear como una garantía a la conciliación de la vida laboral y personal. La inadecuada gestión y uso de la tecnología permite que la jornada pueda resultar elástica y que ocupe, virtualmente, todo el día e incluso la noche del empleado⁵, haciendo que sea cada vez más complicado delimitar la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Se difuminan los límites entre lo profesional y lo personal, en un estado de persistente "dispersión temporal"⁶. Actualmente, es posible trabajar desde cualquier sitio con conexión a internet, difuminándose las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, pudiendo producirse la vulneración del derecho al descanso e incluso al derecho a las vacaciones.

El informe del Observatorio de Administración Electrónica sobre el desarrollo de la Administración Electrónica en la Administración General del Estado del año 2018, indica que los servicios públicos digitales se encuentran cada vez más presentes en los trámites administrativos, llegando a utilizar 40% de la población la e-Administración para efectuar la declaración de la renta o presentar solicitudes. La digitalización transforma la forma y manera de trabajar dando lugar a nuevos tiempos de subordinación o dependencia "online".

La era digital permite la comunicación interactiva entre empleadores y empleados con teléfonos móviles inteligentes con aplicaciones como el whatsapp, las tabletas electrónicas y los ordenadores portátiles. Ello puede derivar en un permanente estado de conexión, disponibilidad tecnológica, que puede afectar al estado de salud de los empleados públicos produciendo ansiedad, estrés e incluso depresión. Actualmente, los empleados se encuentran sometidos a una sobreexposición tecnológica que puede terminar convirtiendo al trabajador en el "nuevo esclavo tecnológico del siglo XXI".

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha considerado que el tiempo de disponibilidad es tiempo de trabajo⁷. Esa permanente disponibilidad, motivada por la tecnología, favorece la posibilidad de que se puedan producir intromisiones en los tiempos de descanso y durante los periodos vacacionales. Intromisiones que pueden afectar a la salud de los empleados, incluso aumentando su preocupación ante la posibilidad de no

⁵ TASCÓN LÓPEZ, R., El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español, LA LEY DIGITAL 3170/2018, p. 3.

⁶ MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M., "Trazando los contornos del tiempo de trabajo y descanso frente a los retos de la economía digital: recientes aportaciones del Tribunal de Justicia", en AA.VV (Dir. MIRANDA BOTO, J.M.), *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Cinca, Madrid, 2018, p. 413.

⁷ La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de septiembre de 2003, asunto *Jaeger*, afirma que la presencia física equivale a tiempo de trabajo, aunque sea posible descansar mientras no se solicitan sus servicios durante los periodos de inactividad. También es muy ilustrativa la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018, asunto *Matzak*, que se refiere al concepto comunitario de "tiempo de trabajo" e indica que no puede restringirse y comprende el de guardia en el propio domicilio (presencia física obligada) con la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos (lo que restringe enormemente la posibilidad de realizar actividades personales). El Tribunal concluye que la consideración como tiempo de trabajo de la guardia domiciliaria presencial no obliga a retribuir ese periodo de determinada manera pero sí a computarlo a efectos de las normas limitativas.

contestar los requerimientos empresariales, causándoles un grave perjuicio para su vida laboral y privada⁸. Todo ello puede fomentar la aparición de síndromes de dependencia de la tecnología, su permanente consulta y re-consulta, lo que se conoce con el nombre de tecno-adicción⁹, propiciando la aparición de nuevos riesgos profesionales como el "cibercansancio", "acoso institucional", "tecno-fobia", "tecno-filia", "tecno-ansiedad", "esquirolaje tecnológico", "ciber-vigilancia", hasta llegar, al agotamiento emocional y cognitivo, tecno-estrés por sobrecarga de información o el conocido como síndrome de "burn out" o trabajador quemado. Hay que tener en cuenta que un empleado asfixiado y que no ha desconectado debidamente estaría menos motivado y también sería menos productivo¹⁰.

Esa relación entre el derecho a la desconexión digital y el derecho a la salud conlleva que el derecho a la desconexión pueda ser invocado por cualquier empleado público¹¹. Asimismo, es indiscutible que una de las finalidades de la limitación de la jornada es la protección de la salud garantizando el derecho al descanso y el derecho a la conciliación de la vida familiar.

Sin embargo, algún sector doctrinal considera que no era necesario ese reconocimiento legal expreso porque la normativa sobre tiempo de trabajo ya garantizaba de manera eficiente el derecho al descanso y por tanto de la desconexión digital¹². Es decir, consideran que se podría interpretar que de la limitación de la jornada se deduce el derecho a no estar permanentemente disponible y por tanto a poder desconectar¹³, porque no sería posible una hipotética obligación permanente de conexión equivalente a una

⁸ MELLA MÉNDEZ, L., *Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores*, LA LEY DIGITAL 1902/2016, pp. 2 a 8.

⁹ TASCÓN LÓPEZ, R., *El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)*, LA LEY DIGITAL 3170/2018, p. 3.

¹⁰ TALÉNS VISCONTI, E.E., *La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva*, Revista de Información Laboral, núm. 4/2018 parte Negociación colectiva, p. 3.

¹¹ CIALTI, P.H., *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*, Temas Laborales, Revista Andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 137/2017, p. 177.

¹² BARRIOS BAUDOR, G.L., *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones*, Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 1/2019 parte Estudios, p. 126.

¹³ El artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 reconoce el "Derecho de toda persona al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo". El artículo 7.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 reconoce el "disfrute de condiciones de trabajo que aseguren, en especial, el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo". Asimismo, el Convenio núm. 30 de 1930 de la Organización Internacional del Trabajo señala en su artículo 2 que las horas de trabajo lo son mientras el personal esté a disposición del empleador, con exclusión de los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador, indicando en su art. 3 que las horas de trabajo (...) no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día". El artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE señala que todo "todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales" fijando la Directiva 2003/88 la duración semanal de la jornada en 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, en promedio anual, con período mínimo de descanso diario de 11 horas entre jornadas, descanso semanal ininterrumpido de 24 horas.

obligación permanente de disponibilidad¹⁴. En ese sentido, un sector doctrinal afirma que no hubiese sido necesario proceder a la regulación del derecho a la desconexión porque no es un derecho autónomo y diferenciado, sino que es una concreción del derecho al descanso¹⁵.

Sin embargo, otra parte de la doctrina defiende como un importante avance su positivización¹⁶, entendiendo que fuera del horario de trabajo, el trabajador no tiene obligaciones laborales. Como no se puede exigir esa permanente disponibilidad, obviamente no se puede sancionar a ningún empleado público que no responda al correo electrónico o a su teléfono móvil fuera de su horario de trabajo, porque no supone ningún incumplimiento laboral y no puede ser sancionado disciplinariamente¹⁷. Por lo que se deben impugnar todas las sanciones impuestas en caso de negativa a recibir trabajo fuera de la jornada laboral¹⁸. Asimismo, el derecho a la desconexión digital es una garantía de efectividad del derecho al descanso y del derecho al debido respeto de la intimidad del empleado¹⁹, que impide que el poder directivo que se despliegue fuera de la jornada. En consecuencia, el empleador no puede controlar ni sancionar la falta de actividad fuera del horario laboral²⁰.

En la era digital, en relación al poder de control del empleador, es necesario remarcar que los avances en las herramientas tecnológicas facilitan la vigilancia de los empleados mediante programas y softwares²¹, e incluso aparecen nuevas formas de control de los empleados como son los sistemas de geolocalización mediante posicionamiento global o GPS²², o el control biométrico de los empleados mediante huella dactilar²³, retina-

¹⁴ VALLECILLO GÁMEZ, M.R., *El derecho a la desconexión: ¿"novedad digital" o esnobismo del "viejo" derecho al descanso?*, Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros), núm. 408, 2017, pp. 167 a 178.

¹⁵ MOLINA NAVARRETE, C., *El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de la jornada?*, Revista de la Facultad de Derecho de México, núm. 269 (67), año 2017, pp. 891-919.

¹⁶ ALEMÁN PÁEZ, F., *El derecho a la desconexión digital*, Revista de Trabajo y Derecho, núm. 30, año 2017.

¹⁷ MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I., *El derecho de los trabajadores a la desconexión tecnológica*, Revista de Jurisprudencia Lefebvre-El Derecho, núm. 2, versión online (EDC 2018/518248), p. 2.

¹⁸ TODOLÍ SIGNES, A., (2017) *El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quien lo vulnere*. <https://adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existe-nos-venden-humo-si-no-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/> (consulta 24 de julio de 2019).

¹⁹ STSJ Cataluña 3613/2013, de 23 de mayo.

²⁰ TASCÓN LÓPEZ, R., *El derecho de desconexión...* op. cit., p. 7.

²¹ STSJ del País Vasco, de 29 de septiembre de 2015 (Rec. 1245/2015) y STSJ de Madrid, de 4 de mayo de 2017 (Rec. 304/2017).

²² Global Positioning System.

²³ El control biométrico de los empleados mediante la huella dactilar no vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores porque no expresa ningún aspecto concreto de la personalidad, porque solo relevan datos relativos a un número de identificación personal. Véase la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de noviembre de 2016 (Rec. 3933/2016) o la STSJ de Canarias, Sala Contenciosa, de 18 de abril de 2012 (Rec. 357/2009). Aunque hay que tener en cuenta que el empleador debe informar a los trabajadores de la existencia de un registro de datos, derechos de rectificación y cancelación como señala el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, ya que si no lo hace, la Asociación Española de Protección de Datos le puede imponer sanciones (STS de 21 de junio de 2013, Rec. 483/2011).

iris, mano o rostro²⁴. Cada vez resulta más necesario delimitar la frontera entre el poder de control y los derechos fundamentales de los empleados públicos, dejando claro que el control debe terminar cuando finaliza la jornada laboral o acaba el tiempo de trabajo, dejando de estar operativo el sistema de control²⁵. Además los empleadores deberán informar de forma expresa y previa, clara e inequívoca, a los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, sobre la existencia y características de estos dispositivos²⁶.

Por otro lado, el horario de un empleado público se debe concretar en la oportuna relación de puestos de trabajo, normalmente con un horario prefijado que requiere la indicación del comienzo y el final de la jornada. Sin embargo, existen muchas posibilidades ante diferentes eventualidades que conllevan turnos de disponibilidad inmediata o de dedicación especial²⁷, incluso en festivos y en horario nocturno²⁸.

Llegados a este punto es necesario distinguir entre las horas extraordinarias en el ámbito laboral-privado y en el ámbito del empleo público. Porque en el ámbito laboral se deberá llevar un registro de la jornada y cuando se sobrepase la jornada ordinaria se considerarán horas extraordinarias, siendo el Convenio Colectivo correspondiente el que especifique su cuantía. Sin embargo, en el caso de los funcionarios públicos es necesaria la previa autorización por parte de un superior jerárquico a los efectos de poder realizar las horas extraordinarias²⁹. Es necesario motivar las causas³⁰ de la autorización y en el caso de no tener la oportuna autorización no se generará ningún derecho a gratificación o resarcimiento³¹. También se puede reconocer el derecho mediante fórmulas no monetarias,

²⁴ PURCALLA BONILLA, M.A., *Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 218/2019, Aranzadi, 2019, p. 1. Versión online (BIB 2019/2891).

²⁵ STSJ de Asturias, de 27 de diciembre de 2017 (Rec. 2241/2017).

²⁶ Art. 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

²⁷ Art. 4 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 54, de 18 de marzo) o el art. 3 del Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos (BOPA núm. 217, de 18 de septiembre).

²⁸ Art. 5 del Decreto 35/2014, de 1 de agosto, mediante el que se regulan la jornada y los horarios general y especiales del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales (BOIB núm. 104, de 2 de agosto).

²⁹ Por ejemplo, el art. 13 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía (BOE núm. 255, de 23 de octubre).

³⁰ Como acumulación del trabajo o necesidades que demanden una mayor prestación del servicio, ya sean permanentes o coyunturales como señala el art. 2.1 del Decreto 1/2007, de 4 de enero, por el que se regula el régimen de jornada y horario del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC, núm. extraordinario 1, de 5 de enero).

³¹ Art. 3.3 del Decreto 35/2014, de 1 de agosto, mediante el que se regulan la jornada y los horarios general y especiales el personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales (BOIB núm. 104, de 2 de agosto).

como la reducción del tiempo empleado en los días posteriores más próximos³². Con respecto al cumplimiento del tiempo de trabajo por parte de la Administración Pública existen mecanismos de control de la jornada por los responsables del centro, unidad o dependencia, así como por algún órgano fiscalizador independiente, como la "Inspección General de Servicio"³³.

La doctrina del TC³⁴ y el TS, así como el TJUE³⁵, ya han hecho referencia al peligro de no limitar correctamente la duración de la jornada o los riesgos psicosociales como la sobrecarga digital que conllevarían las jornadas que superen el máximo legal permitido, dentro de la política de prevención de riesgos laborales.

Por tanto, existe una evidente relación entre la salud y el derecho a la desconexión digital, no siendo suficientes las genéricas previsiones normativas existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo que se encuentran reguladas en los el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

II.- EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL EMPLEO PÚBLICO DESDE LA PERSPECTIVA EUROPEA

Francia ha sido el primer Estado de la Unión Europea en reconocer legalmente el derecho a la desconexión digital. El primer precedente se puede apreciar en el año 2015 con el "Informe Mettling" sobre acuerdos sectoriales o de empresa que han favorecido la desconexión de los trabajadores, explicando algunas medidas e iniciativas que contribuirían a lograr que tal derecho a la desconexión fuera efectivo.

³² De no ser posible esa compensación con períodos de descanso, se abonará una gratificación económica (apartados 2 y 3 del art. 5 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 86, de 27 de julio).

³³ Art. 7 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 86, de 27 de julio).

³⁴ El TC establece que toda conducta y/o práctica empresarial que considere el tiempo libre del trabajador como tiempo vinculado al interés empresarial, es inconstitucional, porque reduce a mero factor de producción la persona del trabajador. Asimismo, considera que el tiempo de descanso es un tiempo de reposición de energías y de esparcimiento propio, por lo tanto, exige, garantías de una libertad de desconexión respecto del tiempo productivo

³⁵ Como señala la STJUE de 1 de diciembre de 2005 (asunto C-14/2004), el Derecho de la Unión Europea impone que los conceptos de tiempo de trabajo, descanso y trabajo efectivo, deban ser interpretados de manera uniforme en todo el ámbito comunitario, para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

El Informe sentó las bases para la elaboración del Proyecto de Ley "El Khormi" 2016-1088, de 8 de agosto, que prevé, en el Capítulo II del Título III, la modificación del Código del Trabajo francés. Concretamente, el artículo 25 reconoce el derecho a la desconexión tecnológica y regula las modalidades de su ejercicio. Se resalta la importancia de asegurar el derecho al descanso. También el artículo 55.I.2º L 2016-1088 introduce un nuevo apartado 7 en el artículo L 2242-8 del Código de Trabajo francés, estableciendo "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". No obstante, sin quitar mérito al primer reconocimiento legal, no se define el contenido del derecho, ni se le atribuyen garantías de eficacia y se delega en la negociación colectiva su desarrollo, tan solo se reconoce la libertad de no responder a los mensajes profesionales fuera de su jornada³⁶. Su regulación normativa se hace de forma tangencial bajo el paraguas de los planes de igualdad. La ausencia de un régimen sancionador hace que pierda efectividad el derecho de desconexión, mostrándose más como un desiderátum que como una realidad jurídica acabada y exigible, sin precisar cómo ha de llevarse a cabo tal implantación³⁷.

Hubiera sido positivo establecer el deber del empresario de respetar el derecho a la desconexión digital y no solo el derecho del empleado para garantizar su ejercicio. Unido a las correspondientes acciones de formación y de sensibilización sobre el correcto uso de la tecnología³⁸.

También Italia reconoció el derecho a la desconexión digital en la Ley número 81, de 22 de mayo de 2017³⁹. Concretamente el art. 19 recoge el derecho de un determinado tipo de trabajadores al respeto a su tiempo de descanso y se ordena acordar la desconexión del empleado de los instrumentos tecnológicos de trabajo que son parte fundamental de la modalidad de "trabajo ágil".

³⁶ PAZOS PÉREZ, A., *El derecho a la desconexión digital en el empleo público*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 54, 2019.

³⁷ TASCÓN LÓPEZ, R., *El derecho de desconexión... op. cit.*, p. 4.

³⁸ CIALTI, P.H., *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*, Temas Laborales, Revista Andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 137/2017, pp. 177 a 180.

³⁹ Gazzetta Ufficiale, núm. 135, de 13 de junio de 2017.

Con respecto a España, el reconocimiento expreso del derecho a la desconexión digital se encuentra en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, sobre Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales. Concretamente se hace referencia a la garantía de los derechos digitales y el derecho de los empleados públicos a exigir el derecho al descanso y la conciliación de la vida familiar y laboral, adquiere relevancia por su novedosa denominación y no tanto por su contenido y alcance⁴⁰.

Por otro lado, además de referencias normativas expresas también es necesario destacar el papel de la negociación colectiva, como el artículo 14 del convenio colectivo de AXA SEGUROS (2017-2020), que reconoce el derecho a la desconexión y el derecho de los trabajadores a no responder a los mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

También hay que destacar, por su precocidad, el Acuerdo de julio del año 2011 de la empresa Volkswagen, en el que se establece que los smartphones se utilizan dentro del horario de trabajo. Su uso fuera de la empresa está sujeto a límites (entre las 18:15 de la tarde y las 7:30 de la mañana, así como durante los fines de semana).

Es muy interesante el Acuerdo Syntec⁴¹ de sector firmado en abril de 2014 sobre duración del tiempo de trabajo que establece la "obligación de desconexión de los sistemas de comunicación a distancia" para asegurar el derecho a un período mínimo de descanso. En el mismo sentido, el Acuerdo de Areva del año 2012 en el que se reconoce el derecho a la desconexión del trabajador, cualquiera que sea su nivel jerárquico, y se prevé su deber de desconectarse de la red y la prohibición de enviar correos fuera de las horas de trabajo. De igual modo, se expresan otras empresas, como el Grupo Thales, que, en su Acuerdo de 4 de febrero del año 2014, establece el derecho a la desconexión para todo trabajador fuera del horario de apertura del centro de trabajo, especialmente durante el tiempo legal de descanso diario y semanal.

Con respecto al reconocimiento de los riesgos psicosociales hay que destacar a la empresa GIE RÉUNICA que reconoció que el trabajo fuera del horario laboral y el uso de las nuevas tecnologías constituyen factores de riesgos psicosociales, procediendo a implantar el 29 de enero de 2014 una medida de control consistente en que el principal servidor de mensajería electrónica de la empresa bloqueaba los mensajes entrantes desde las 20 horas de la tarde a las 7 horas de la mañana del día siguiente, así como el fin de semana (de las 20 horas del viernes a las 7 horas del lunes siguiente). Asimismo, el Acuerdo de la empresa Orange, señala la necesidad "de garantizar la buena utilización de las herramientas digitales

⁴⁰ VALLECILLO GÁMEZ, MR., *El derecho a la desconexión: ¿novedad digital o esnobismo del "viejo" derecho al descanso?*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 408, 2017, pp. 167 y ss.

⁴¹ Acuerdo firmado entre las patronales de tecnología Francesas SYNTEC y CINOV y los sindicatos CFDT y CFE-CGC.

a la vez que preservar la salud en el trabajo para garantizar condiciones y entorno de trabajo respetuosos de todos", afirma que "el respeto de la vida privada y el derecho a la desconexión son considerados fundamentales para proteger a los trabajadores de potenciales prácticas intrusivas de sus superiores y/o de sus compañeros y/o de ellos mismos".

Por último, el Acuerdo del Grupo Daimler-Benz por el que se ha instalado un "asistente de ausencia" que borra los mensajes a los trabajadores durante su permiso, e invita al remitente a ponerse en contacto con otra persona, o a esperar a que vuelva, para enviarle el correo otra vez⁴². Concretamente el sistema se denomina "mail on holiday", por medio del cual los correos enviados a trabajadores que se encuentran de vacaciones son automáticamente redirigidos a otros contactos disponibles dentro de la empresa, evitando así el que lleguen a sus destinatarios durante las fechas en que esos se encuentran de vacaciones, así como la sobrecarga de mensajes que suele seguir a los periodos de vacaciones.

III.- DESCONEXIÓN DIGITAL Y EMPLEO PÚBLICO DESDE LA PERSPECTIVA NACIONAL

Con anterioridad a la publicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁴³, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no había tenido en cuenta el impacto de la tecnología en el empleo público. Por ello, y ante la necesidad de adaptar el ordenamiento jurídico interno al Reglamento (UE) general de protección de datos, directamente aplicable en España desde el 25 de mayo de 2018, se regula por primera vez el derecho a la desconexión digital. Se pretende garantizar los derechos digitales de la ciudadanía conforme al mandato establecido en el artículo 18.4 de la Constitución. En este sentido, la dependencia o subordinación digital pone de relieve las posibilidades de reforzamiento del poder de control de la Administración Pública y de su ejercicio a través de herramientas

⁴² USHAKOVA, T., *De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 192/2016 parte Estudios, versión online (BIB 2016/85593), p. 13.

⁴³ BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

digitales, hecho frente al que han de actuar los derechos fundamentales de los empleados públicos, limitando el uso de la informática para hacer posible el pleno ejercicio de sus derechos⁴⁴.

Aunque el artículo 88.1 la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, reconoce a los empleados públicos el derecho a la desconexión digital para garantizar el derecho al descanso, vacaciones y permisos, el sujeto obligado a respetar ese derecho es el empleador público. Asimismo, se puede afirmar que el derecho a la desconexión de los empleados públicos se puede utilizar frente a compañeros o terceros relacionados con la Administración Pública como proveedores, clientes u otras personas, siendo responsable la propia Administración de tomar las medidas oportunas. El derecho a la desconexión se vulnera por cualquier intromisión ilegítima del sujeto obligado a respetarlo. Por lo tanto, la Administración Pública se debe abstener de llevar a cabo cualquier tipo de comunicación profesional⁴⁵, directa o indirecta (a través de otros compañeros o terceros) fuera de la jornada y el horario laboral. Además, se requiere la elaboración de una política interna dirigida a la plantilla que definirá las modalidades para el ejercicio del derecho a la desconexión digital y para asegurar su efectividad. Asimismo, esa política interna deberá ir acompañada de acciones adecuadas de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas con fines laborales, prestando especial atención al trabajo a distancia⁴⁶.

Se potencia el derecho a la conciliación entre la vida personal y profesional, remitiendo a la negociación colectiva o, en su caso, al contrato individual, la potestad para regular el alcance y condiciones de ejercicio de este derecho a la desconexión. Siendo una materia a negociar de manera común en las mesas de negociación colectiva conjunta del art. 36.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Derecho a la desconexión que es irrenunciable por los empleados públicos, de contenido extrapatrimonial y que no puede ser sustituido por una gratificación económica, sin perjuicio de la consideración como tiempo de trabajo del tiempo invertido fuera de la jornada utilizando dispositivos digitales que se convertirían en horas extraordinarias. En este sentido, el art. 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el

⁴⁴ CASAS BAAMONDE, M.E., *Tiempo de trabajo: formas de organización flexible del trabajo y derechos de las personas trabajadoras. Control del tiempo de trabajo y tiempo de vida privada*, Lefebvre-El Derecho, Centro de Documentación judicial. Actum Fiscal, núm. 143, 2019, p. 4.

⁴⁵ También se debe hacer extensible a las comunicaciones extraprofesionales, por ejemplo en relación con la recepción de mensajes de contenido diverso como pueden ser chistes, fotos, memes, vídeos, comentarios jocosos,...

⁴⁶ MEGINO FERNÁNDEZ, D., y LANZADERA ARENCIBIA, E., *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública*, Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, núm. 18/2020, p. 67.

texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se refiere a las retribuciones complementarias e indica que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública, atendiendo a los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. Aunque nada impide que, bajo determinadas circunstancias, se establezca un complemento de disponibilidad remunerado cuando sea necesario atender al requerimiento previsto, porque la irrenunciabilidad del derecho no implica la disponibilidad de su ejercicio.

Por otro lado, en el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se contempla la obligación empresarial de elaborar una política interna que, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, si es que existen en la empresa, regule las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y concrete las acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas a efectos de evitar el riesgo de "fatiga informática" y protegiendo la seguridad y la salud del personal frente a los riesgos potenciales frente a los riesgos potenciales de estar conectado fuera del horario laboral, con especial mención a aquellos supuestos en los que el trabajo se desarrolle a distancia. Así mismo, es necesario preservar 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. El teletrabajo tiene cada vez más impacto en la función pública, incrementado por la situación de la pandemia del Covid-19. Un empleo público profesional y flexible en la gestión, que se debe adaptar a la coyuntura social y económica. Tanto a nivel estatal como autonómico, aunque el desarrollo del derecho puede resultar dispar, lo que produce inseguridad jurídica y desprotección⁴⁷. Concretamente, el marco normativo se encuentra regulado a nivel internacional por el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo de 1966 no ratificado por España. A nivel comunitario por el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 16 de julio de 2002 y a nivel estatal por el reciente Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁴⁸. Es necesario destacar el art. 18 del Real Decreto que se refiere al derecho a la desconexión en el trabajo a distancia, particularmente en el teletrabajo.

Llegados a este punto, es necesario destacar el artículo 47 bis introducido por el artículo 1 del Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en

⁴⁷ QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., "El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura", en AA.VV., *En una Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017, pp. 107-122.

⁴⁸ BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020, de trabajo a distancia.

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-19⁴⁹. En este nuevo artículo 47 se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Al indicarse que se desarrollará siempre que las necesidades lo permitan, se excluye su extensión universal y se limita su uso cuando sea compatible con la naturaleza de las funciones y las características del puesto de trabajo.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial. Asimismo, la Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad. Por último, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y por sus normas de desarrollo.

Por otro lado, se indica 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

⁴⁹ BOE de 30 de septiembre de 2020.

normativa legal o convencional aplicables. También se indica la necesidad de elaborar una política interna dirigida a los empleados, 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. Acciones de formalización y sensibilización dirigidas a la plantilla, específicas y obligatorias, que cada vez son más importantes⁵⁰

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.

Con respecto a la política interna, hay que destacar que se traduce en protocolos de actuación que se deben ajustar a lo autorregulado colectivamente y en ellos se deben contemplar las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. Sería conveniente que las acciones de formación y sensibilización se enfocasen desde la perspectiva de la protección de la salud y el descanso de los trabajadores⁵¹. Es necesario proteger la salud de los empleados públicos porque el abuso de los instrumentos tecnológicos puede provocar daños como irritabilidad, insomnio, fatiga ocular, agotamiento mental, dolores de espalda, estrés, ansiedad, depresión...).

Por otro lado, el aumento de los avances tecnológicos que incrementa la conectividad puede provocar una invasión de la esfera privada de los empleados por cuestiones de índole profesional, por ello la necesidad de proteger el derecho a la intimidad. En este sentido, la Disposición Final 13ª de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, introduce un artículo 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores, bajo el título Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, en el que se reconoce el derecho de los trabajadores "a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización". En idéntico sentido, se

⁵⁰ CIALTI, P.H., El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?, Temas Laborales, Revista Andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 137/2017, p. 181.

⁵¹ BARRIOS BAUDOR, G., *El derecho a la desconexión digital...* op. cit., p. 134.

modifica la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ya que la Disposición Final 14^a de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, añade una nueva letra j bis) en su artículo 14 que reconoce como derecho individual el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos un dispositivo de información, visible, al que se refiere el artículo 22.4 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (tratamiento de datos, responsable, etc.). El art. 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público señala que le corresponde a las respectivas Administraciones Públicas el establecimiento de la jornada de trabajo de los funcionarios públicos, respetando los descansos. Por lo tanto, en ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

La regulación, en el ámbito de la Administración Pública, no solo es jurídica y de gestión, sino que también se basa en criterios políticos y económicos⁵², por lo que coexisten múltiples ordenaciones singularizadas que dispensan un tratamiento específico a algunos colectivos. En este sentido, se concede un importante protagonismo a la autonomía colectiva en la determinación del contenido de estos derechos, encargada de definir garantías adicionales⁵³. Asimismo, la libertad para pactar los términos del acuerdo permite una amplia variedad de resultados, siempre y cuando no contravengan la normativa aplicable.

El derecho a la desconexión digital a pesar de ser un derecho específico laboral, público o privado, no aparece recogido de un modo expreso entre los derechos laborales básicos del art. 4 del ET y sí, sin embargo, entre los homologables del precepto número 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, un la letra j) *bis*, después del

⁵² BOLTAINA BOSCH, X., *Función pública. La jornada de trabajo de los empleados de las entidades locales tras la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado (Primera parte)*, La Administración Práctica, núm. 10, pp. 1-6.

⁵³ BAYLOS GRAU, A., *Los derechos digitales y la negociación colectiva*, La Ley Digital, versión online (La Ley 15588/2018), p. 1.

derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Desde mi punto de vista, considero que todavía se tiene que desarrollar en profundidad el contenido del derecho a la desconexión digital, ya que resulta incompleta su regulación consistente en meros enunciados que precisan de concreción en la práctica y que darán lugar a conflictos que deberán ser precisados por los órganos jurisdiccionales mientras no se delimite su contenido⁵⁴.

Si bien es cierto que se reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital, sin embargo no se establecen las reglas ni las condiciones precisas para su ejercicio, siendo una norma de "principios" que no regula el desarrollo de su ejercicio ya que se remite su ejercicio a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El problema puede surgir en aquellos supuestos en los que no se alcance un pacto expreso, que podría conllevar a su inaplicación⁵⁵.

El derecho a la desconexión digital tiene como finalidad potenciar la conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar pero en lugar de regularlo mediante una ley, se remite al posible acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores, y esto impide que esta prerrogativa se convierta en un verdadero derecho. La delimitación de su contenido queda vinculado a su desarrollo mediante negociación colectiva a través de convenios colectivos, trasladándose la responsabilidad a la negociación que puede o no recoger esta materia según lo estime conveniente. No existe una referencia expresa a su contenido ni a la parte mínima obligatoria, por lo que puede convertirse en una mera declaración de principios que queda supeditada a un pacto entre las partes. Asimismo, es necesario tener en cuenta la ausencia de normas mínimas aplicables en defecto de pacto o la inexistencia de sanciones previstas ante un posible incumplimiento. Además, no se consigue que todos los trabajadores tengan las mismas ventajas básicas, con independencia de la necesidad de adecuar medidas a cada sector. Las medidas deberán congruentes, convenientes o necesarias en relación al tipo de trabajo, siendo irreal pretender una desconexión genérica⁵⁶. Se trata de un derecho abstracto y abierto que no

⁵⁴ FUERTES LÓPEZ, F.V., *Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: una aproximación a su exégesis y a sus efectos en el ámbito de las Entidades Locales*, Revista de Derecho Local, Lefebvre-El Derecho, núm. 69, diciembre 2018, p. 12.

⁵⁵ MEGINO FERNÁNDEZ, D., y LANZADERA ARENCIBIA, E., *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública*, Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, núm. 18/2020, p. 67.

⁵⁶ QUÍLEZ MORENO, J.M., *Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 51, 2018, p. 317.

incluye referencias al modo, tiempo y lugar de su ejercicio, concreción que puede derivar en no garantizar su cumplimiento en defecto de pacto⁵⁷.

Se establece el deber de la Administración Pública de elaborar políticas que regulen el ejercicio del derecho a la desconexión de sus empleados. Por lo tanto, es necesario la adopción de políticas internas ajustadas a la norma en la Administración Pública para garantizar el derecho a la desconexión digital de forma efectiva. Aunque no se especifican qué instrumentos o herramientas han de ser evitadas, pero se puede deducir que se refieren al teléfono móvil-*smartphone*, ordenador,... usado como canal de comunicación con finalidad laboral, buscando la necesaria concienciación sobre la necesaria desconexión⁵⁸.

IV.- LOS ACUERDOS NEGOCIADOS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON RESPECTO AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Una regulación rígida del derecho a la desconexión digital podría perjudicar a la Administración Pública y a los empleados, por lo que parece adecuada la derivación a la ductilidad de la negociación colectiva y a los acuerdos negociados el desarrollo de su contenido y alcance. Así como las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas informáticas. Sin embargo, sería interesante establecer la obligación formal de negociar en la norma, como se hizo con los planes de igualdad en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵⁹.

Prácticamente todos los derechos individuales enunciados en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, son de aplicación indistintamente a los funcionarios y a los contratos laborales, salvo el derecho a la inamovilidad, de aplicación en exclusiva a los funcionarios de carrera⁶⁰.

⁵⁷ IGARTUA MIRÓ, M.T., *El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*, RTSS. CEF, núm. 42, 2019, p. 66.

⁵⁸ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., *Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos*, La Ley Digital, versión online (La Ley 1050/2019), p. 12.

⁵⁹ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

⁶⁰ Como indica el art. 1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera es un derecho exclusivo de los funcionarios de carrera que, a su vez, se configura como una garantía funcional cuando expresamente se dice objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizados con esa inamovilidad.

El derecho a la desconexión digital se deberá regular por cada Administración Pública en sus normas de gestión de personal, es decir, por medio de convenios y pactos. Es necesario el reconocimiento del derecho a la desconexión digital paralelamente a la aplicación de la administración electrónica. La reforma de la Administración Pública electrónica es una oportunidad para la modernización e innovación de la gestión de los recursos humanos que puede servir para redefinir los derechos de los empleados públicos, implementando la digitalización y el establecimiento de límites al poder de dirección. La digitalización del empleo público tiene soporte legislativo en las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo, y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que habilitan para la gestión telemática. El Plan de Transformación Digital de la Administración General del Estado (Estrategia TIC 2015-2020) sigue la misma línea que el Plan de Acción sobre Administración Electrónica 2016-2020 de la Unión Europea, de orientar la digitalización hacia la obtención de una mayor eficacia y eficiencia en la gestión y prestación de servicios públicos a los ciudadanos, incrementando la productividad, aumentando la eficiencia de los procesos, mejorando la atención y los tiempos de gestión.

Llegados a este punto es necesario destacar que sólo un tercio de las Administraciones Públicas dispone de personal propio especializado en digitalización y por ello deben recurrir a personal externo o a empresas especializadas en la materia⁶¹. El motivo de la lentitud en la transformación digital se puede deber a que no se encuentra sometida a la presión de la competencia y que hace la transformación con las variables propias en relación a cada organización administrativa⁶². Es necesario que la Administración diseñe e implemente estrategias digitales que pongan en marcha la inteligencia artificial y el uso de algoritmos, la automatización, la asistencia virtual o el procesamiento de datos. Por tanto, la Administración debe utilizar cada vez más instrumentos tecnológicos y consecuentemente se incrementa el poder de control del empleador. La tecnología facilita el control de la información y del rastro digital de los comportamientos desviados de los empleados públicos en la red, por ejemplo la consulta de páginas web o de redes sociales, que puede conllevar la adopción de medidas disciplinarias⁶³.

⁶¹ El Estudio de Digitalización del Observatorio Vodafone 2018 señala que el 35% de las Administraciones Públicas en España se encuentra en una fase de implementación o mejora de su proceso de digitalización, un 13% en fase de seguimiento, un 10% no valora acometerlo todavía, un 4% se encuentra en una fase inicial y un 3% en una fase de estudio.

⁶² BERGER, R., *Informe Transformation digitales dans le secteur publique. Faire converger l'intérêt des citoyens et des agents*, marzo, 2017.

⁶³ MARÍN ALONSO, I., *Digitalización e innovación tecnológica en la Administración Pública: la necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos*, Temas Laborales (Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social), núm. 151/2020, pp. 382-389.

Es necesario implementar el derecho a la desconexión digital y para ello habrá que evaluar la naturaleza entablada entre el empleado y la Administración Pública, por ejemplo si se trata de alta dirección o una relación funcional. El derecho a la desconexión digital se puede aplicar de manera muy personal y flexible dependiente del empleado público, ya que no se tiene la obligación de conectarse a la entidad local una vez terminada la jornada, pero tampoco se puede impedir tal conexión⁶⁴. También es importante tener en cuenta el lugar de la prestación de servicios del empleado público y será la negociación colectiva o los acuerdos entre la Administración Pública y los representantes de los empleados públicos los que delimiten las modalidades de ejercicio del derecho y las acciones de sensibilización y formación sobre su ejercicio razonable de las herramientas tecnológicas. Es la Administración Pública la responsable de poner en marcha la política de desconexión digital, previo acuerdo con los representantes de los empleados públicos, por ello es de vital importancia la existencia de acuerdos en la materia. Se deberían establecer políticas de control de las herramientas tecnológicas en el ámbito público, mediante la obligación de negociar entre los representantes de los empleados y la Administración de que se trate, para conseguir una regulación unitaria o igual para todos los empleados públicos⁶⁵. La descentralización territorial de la negociación colectiva en la Administración Pública puede dar lugar a tratamientos muy diferentes, pese a que se podría abordar no solo en las mesas conjuntas de negociación⁶⁶ sino también en la Mesa General de Negociación⁶⁷.

Es necesario que se concreten en los acuerdos colectivos las medidas específicas que se deben implantar. Las medidas pactadas deberán ser razonables y proporcionales en relación con las necesidades de los empleados públicos y de las necesidades organizativas de la propia Administración Pública.

⁶⁴ 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*, Actualidad Administrativa, núm. 1, Sección Administración del siglo XXI, Editorial Wolters Kluwer, enero 2019, p. 5.

⁶⁵ LAHERA FORTEZA, J., *El papel de la negociación colectiva en la regulación de los derechos digitales en el empleo público*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 54, 2019, pp. 311 y ss.

⁶⁶ Art. 36.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁶⁷ Art. 34 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

V.- CONCLUSIONES

En la era digital, gracias a la tecnología, es posible desarrollar el trabajo en lugares variados y difuminándose el final de la jornada laboral⁶⁸. Por eso la necesidad de regular expresamente el derecho a la desconexión digital. Concretamente, como indica el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital de los empleados públicos.

En este contexto, es necesario garantizar el derecho a la desconexión digital y por ello se deben declarar ilegítimas e ilegales todas las medidas que dificulten o sancionen su ejercicio. Incluso se podría considerar que se vulneraría el derecho a la garantía de indemnidad del artículo 24 de la Constitución Española, ya que podría ser una represalia la sanción del ejercicio lícito del derecho a la desconexión de los empleados públicos.

El derecho de desconexión digital constituye un referente puntero en el proceso, necesario e inevitable, de modernización del Derecho. Por tanto era preciso un desarrollo normativo que contemplase el derecho a la desconexión digital, sin embargo no me parece suficiente la mención en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, ya que se refiere a los derechos digitales de una forma tangencial. Dicha referencia se transforma en una declaración de principios que no le hace justicia a su importancia y se delega en la negociación colectiva por lo que todavía deberán ser desarrollados por los convenios colectivos⁶⁹. Desde mi punto de vista, los derechos digitales que han surgido en la era tecnológica, tienen el impacto y entidad suficiente como para justificar la creación de una futura Ley con nombre propio.

Hubiera sido conveniente que la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, hubiese concretado las medidas específicas que debe implementar la Administración Pública, así como un sistema efectivo de control del tiempo de trabajo que permitiera examinar con rigor el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores desde los distintos medios electrónicos.

Es necesario regular el uso de esos instrumentos de trabajo digitales, sobre todo referido a los puestos directivos, si se quiere que el derecho a la desconexión llegue a ser efectivo para los empleados públicos en el ámbito de la Administración Pública.

⁶⁸ USHAKOVA, T., *De la conciliación a la desconexión tecnológica... op. cit.*

⁶⁹ El convenio colectivo, por su flexibilidad y adaptación, el instrumento idóneo para ir instaurando paulatinamente en nuestro ordenamiento jurídico el deber empresarial de respetar la desconexión digital.

Hubiera sido conveniente llenar de contenido el derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, estableciendo la obligatoriedad de negociar medidas dirigidas a lograr la efectividad del derecho del empleado público una vez acabada su jornada, diseñando los cauces y medidas mediante los cuales la Administración Pública garantizará el derecho efectivo de descanso y la imposibilidad de utilización de los dispositivos y servidores informáticos fuera de las horas de trabajo, añadiendo las consecuencias que debiera tener la falta de acuerdo.

Por otro lado, es fundamental poner énfasis en la relación existente entre el derecho a la desconexión y la salud de los empleados públicos, valorando correctamente los riesgos psíquicos. Los reconocimientos médicos tradicionalmente van dirigidos a valorar las aptitudes físicas del trabajador (vista, reflejos, oído...), pero deberían abarcar también el análisis de las potenciales dolencias psíquicas como el tecnoestrés, o su opuesto, la tecnoadicción o, incluso, la más amplia adicción al trabajo como es el *workalcoholism* que habitualmente tiene efectos secundarios como la tecnofatiga, la tecnoansiedad o la sobrecarga informativa, que pueden dar lugar a depresiones y derivar en situaciones de incapacidad temporal. Por ello es necesario la concreción material de los aspectos preventivos y los mecanismos de tutela del derecho de intimidad informática y su régimen de responsabilidades como consecuencia de no garantizar la salud de los empleados públicos. En definitiva, sería positivo proceder a evaluar los riesgos psicosociales en los diferentes puestos de trabajo⁷⁰, es necesario otorgar un mayor protagonismo a estos riesgos, respetando en todo momento la normativa preventiva y evaluando en qué medida los diferentes puestos están o no sometidos a un exceso de jornada generado por medios digitales⁷¹.

En este contexto, los empleados públicos tienen derecho a que el tiempo de descanso transformado en laboral les sea retribuido como horas extraordinarias o que esa disponibilidad sea considerada como tiempo de trabajo como si fuera una guardia localizable, especialmente cuando conlleva la prestación de servicios⁷², aunque sea desde el domicilio del trabajador y fuera de su jornada laboral⁷³. Sin perjuicio de que los diversos responsables de áreas y/o departamentos deban de planificar y organizar sus recursos

⁷⁰ DAPT (Descripción y Análisis de Puestos de Trabajo). Les corresponde realizarlo a los departamentos de RR.HH., o en su defecto contratar unos servicios externos, aunque sería recomendable que la implicación de la propia empresa.

⁷¹ QUIJÉZ MORENO, J., *Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 51, p. 319.

⁷² STJUE de 3 de octubre de 2000, asunto *Simap* y STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto *Ville de Nivelles*.

⁷³ STJUE de 5 de octubre de 2004, asunto *Pfeiffer*.

humanos disponibles para la ejecución de los objetivos asignados y que éstos se realicen dentro de la jornada de trabajo habitual establecida para los diferentes colectivos de personal funcionario y laboral, con carácter excepcional, en casos de necesidad inaplazable para un buen funcionamiento de los servicios, la prestación de servicios extraordinarios fuera del horario o la jornada habituales de trabajo estará condicionada a la autorización previa y motivada por el responsable respecto de su personal debiendo acreditar y motivar la imposibilidad material de llevar a cabo una determinada prestación o actuación dentro del horario o la jornada habitual. Concretamente en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público no se prevé la forma de fijar el importe de las horas extraordinarias, porque no existe ese tipo de retribución, siendo lo más parecido las retribuciones complementarias que son las gratificaciones por servicios extraordinarias, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo⁷⁴. No existe una fórmula para fijar los criterios de su cuantía, ni una limitación de su número al día, mes o año, pues esta materia vendrá condicionada por la limitación del crédito para estas atenciones, que obviamente será para todos los funcionarios que sean requeridos para prestar estos servicios.

Además, hay que tener en cuenta que trabajar en exceso puede producir daños en la salud del trabajador por falta de descanso, por lo que podrá reclamarse la correspondiente indemnización de daños y perjuicios por la vía civil⁷⁵.

Existen diferentes soluciones para garantizar el derecho a la desconexión digital como el cierre del servidor de la empresa, y la desconexión automática de los equipos informáticos en los periodos interjornadas⁷⁶ y en las vacaciones un sistema, a valorar en cada servicio en concreto en la negociación que se desarrolle, que permita la distribución, en la medida de lo posible, de esas tareas entre los compañeros de igual categoría y cualificación profesional que permanezcan en servicio, para evitar la sobrecarga de tareas a la vuelta de un período vacacional.

Es necesario concienciar sobre una práctica que se encuentra ampliamente asentada, como es la de enviar mensajes a los empleados fuera del horario laboral. Por tanto, el reconocimiento del derecho a la desconexión promueve la toma de conciencia colectiva sobre estos nuevos derechos que surgen en la era digital, aunque ello es claramente insuficiente.

⁷⁴ Art. 23.3.d) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

⁷⁵ Artículos 1101 y ss del Código Civil.

⁷⁶ Entre la hora de finalización en la tarde de un día laborable y la hora de inicio en el siguiente día laboral, incluyendo, en su caso, el descanso que proceda los días del fin de semana o festivos.

Además del reconocimiento legal y convencional, también es necesario para garantizar su cumplimiento de un efectivo régimen sancionatorio. Aunque la norma no contemple ninguna sanción administrativa, su incumplimiento por parte del empleador podría considerarse una transgresión de las normas relativas al tiempo de trabajo o en materia de prevención de riesgos profesionales, por el que se impone el deber de preservar la seguridad y salud de los empleados. Además, en orden invertido, también se debería proteger el derecho de los empleados a hacer caso omiso al intento de comunicación por parte del empleador, no contestando y no pudiendo ser sancionado por ello. Se podría relacionar incluso con la vulneración de un derecho fundamental como la intimidad o como una posible represalia motivada por la actuación del empleado en ejercicio de su derecho al descanso⁷⁷.

En definitiva, la ausencia de un control efectivo en el cumplimiento de estos derechos, constituye un pilar básico y fundamental que debe ser solucionado, así como la imposición de sanciones por parte de la Administración Pública incumplidora y el establecimiento de un régimen de inspección eficiente y eficaz que garantice su cumplimiento.

Es necesario hacer énfasis en el derecho a la desconexión digital como medida de prevención de riesgos laborales y elemento coadyuvante de una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar, por lo que se hace necesario efectuar correctamente una oportuna evaluación de riesgos y descripción de puestos de trabajo para saber la posible incidencia de tales efectos perniciosos. Existen medidas reactivas de conciliación como las excedencias o reducciones de jornada a necesidades sobrevenidas, recayendo la responsabilidad sobre la Administración Pública de garantizar su ejercicio íntegro y real. Sin embargo, son infrecuentes las medidas preventivas que enfatizan la conveniencia de propiciar la desconexión digital durante el tiempo de descanso personal⁷⁸.

⁷⁷ MEGINO FERNÁNDEZ, D., y LANZADERA ARENCIBIA, E., *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública*, Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, núm. 18/2020, p. 70.

⁷⁸ Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz (BOJA núm. 140, de 20 de julio).

BIBLIOGRAFÍA

- ALEMÁN PÁEZ, F., *El derecho a la desconexión digital*, Revista de Trabajo y Derecho, núm. 30, año 2017.
- BARRIOS BAUDOR, G.L., *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones*, Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 1/2019 parte Estudios. Edición online (BIB 2018/14719).
- BERGER, R., Informe Transformation digitales dans le secteur publique. Faire converger l'intérêt des citoyens et des agents, marzo, 2017.
- BAYLOS GRAU, A., *Los derechos digitales y la negociación colectiva*, La Ley Digital, versión online (La Ley 15588/2018).
- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., *Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos*, La Ley Digital, versión online (La Ley 1050/2019).
- BOLTAINA BOSCH, X., Función pública. La jornada de trabajo de los empleados de las entidades locales tras la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado (Primera parte), La Administración Práctica, núm. 10.
- CASAS BAAMONDE, M.E., *Tiempo de trabajo: formas de organización flexible del trabajo y derechos de las personas trabajadoras. Control del tiempo de trabajo y tiempo de vida privada*, Lefebvre-El Derecho, Centro de Documentación judicial. Actum Fiscal, núm. 143, 2019.
- CIALTI, P.H., *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*, Temas Laborales, Revista Andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 137/2017.
- FUERTES LÓPEZ, F.V., *Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: una aproximación a su exégesis y a sus efectos en el ámbito de las Entidades Locales*, Revista de Derecho Local, Lefebvre- El Derecho, núm. 69, diciembre 2018.
- IGARTUA MIRÓ, M.T., *El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*, RTSS. CEF, núm. 42, 2019.
- MARÍN ALONSO, I., Digitalización e innovación tecnológica en la Administración Pública: la necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos, Temas Laborales (Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social), núm. 151/2020.

- MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M., "Trazando los contornos del tiempo de trabajo y descanso frente a los retos de la economía digital: recientes aportaciones del Tribunal de Justicia", en AA.VV (Dir. MIRANDA BOTO, J.M.), *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Cinca, Madrid, 2018.
- MEGINO FERNÁNDEZ, D., y LANZADERA ARENCIBIA, E., *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública*, Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, núm. 18/2020.
- MELLA MÉNDEZ, L., *Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores*, LA LEY DIGITAL 1902/2016.
- MOLINA NAVARRETE, C., *El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de la jornada?*, Revista de la Facultad de Derecho de México, núm. 269 (67), año 2017.
- MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I., *El derecho de los trabajadores a la desconexión tecnológica*, Revista de Jurisprudencia Lefebvre-El Derecho, núm. 2, versión online (EDC 2018/518248).
- PAZOS PÉREZ, A., *El derecho a la desconexión digital en el empleo público*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 54, 2019.
- 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*, Actualidad Administrativa, núm. 1, Sección Administración del siglo XXI, Editorial Wolters Kluwer, enero 2019,.
- PURCALLA BONILLA, M.A., *Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 218/2019, Aranzadi, 2019. Versión online (BIB 2019/2891).
- QUÍLEZ MORENO, J., *Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 51.
- QUÍLEZ MORENO, J. M^a., *La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 217/2019 parte Estudios, Aranzadi, 2019. Versión online (BIB 2019/1558).

- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L y PÉREZ DEL PRADO, D., *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo*, Fundación para el diálogo social, 2017.
- TALÉNS VISCONTI, E.E., *La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva*, Revista de Información Laboral, núm. 4/2018 parte Negociación colectiva.
- TASCÓN LÓPEZ, R., *El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)*, LA LEY DIGITAL 3170/2018.
- TODOLÍ SIGNES, A., (2017) *El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quien lo vulnere.* <https://adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existe-nos-venden-humo-si-no-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/> (consulta 24 de julio de 2019).
- USHAKOVA, T., *De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 192/2016 parte Estudios, versión online (BIB 2016/85593).
- VALLECILLO GÁMEZ, M.R., *El derecho a la desconexión: ¿"novedad digital" o esnobismo del "viejo" derecho al descanso?*, Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros), núm. 408, 2017.