



Cómo prevenir la hiperconectividad haciendo efectivo el derecho a la desconexión

Ana B. Muñoz (anabelen.munoz@uc3m.es)

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid



“La tecnología ha sido utilizada para que todos trabajemos aún más” (2018)



“La sociedad del siglo XXI ya no es disciplinaria sino una sociedad de rendimiento” (2012)

El conductor de aplicación



Aquellos que operen vehículos cuya facturación se haga mayoritariamente a través de una plataforma electrónica de contratación (aplicación) BOCM 12.2.2022

**Sorry we missed you
(2019)**

La conectividad insuficiente como causa de infracción laboral (grave)

- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no reiterada, comprendiéndose en este supuesto la conexión en tiempo notoriamente insuficiente a la plataforma [Art. 39 m) del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC, suscrito por Unauto VTC Madrid y Aseval y por la representación sindical CCOO, SLT y UGT]
- Las faltas graves se sancionan con suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.



El «derecho a la desconexión» debería ser un derecho fundamental en la UE

Notas de prensa [SESIÓN PLENARIA](#) [EMPL](#) 21-01-2021 - 17:51



Más información

[> Texto aprobado \(21-01-2021\)](#)

[> Vídeo del debate](#)

[> Nota de prensa tras la votación en](#)



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 83/2021

de 6 de dezembro



Artigo 199.º-A

Dever de abstenção de contacto

1 — O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2 — Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.»

Evolución en España

5 diciembre 2018

Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

- Sentencia de la Audiencia Nacional de 17.7.1997, Procedimiento 120/1997.
- STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 3.2.2016, Rº 2229/2015.
- STSJ de Cataluña 23.5.2013, Rº 6212/2012.

Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia)


22 septiembre 2020

La
modernidad
tecnológica
como
fuente de
nuevos
derechos
laborales

Desconectar es interrumpir el enlace entre aparatos y personas, para que cese el flujo existente entre ellos (Diccionario RAE).

El trabajador interrumpiría su actividad laboral poniendo en modo “off” el dispositivo electrónico que utiliza y/o el medio de comunicación profesional con la empresa y sus compañeros de trabajo.

La desconexión laboral **parece necesaria para humanizar el trabajo**, más aún cuando las máquinas (programadas por el empresario) no descansan y pueden incluso instar al trabajador a prolongar su jornada laboral con mensajes blandos (“*todavía hay emocionantes tareas asignadas para ti, ¿estás seguro que deseas abandonar?*”) y otros más contundentes (“*abandonar el trabajo en horas de máxima demanda perjudica a la empresa y será tenido en cuenta en tu perfil ¿estás seguro que quieres?*”)




Significado
del derecho
a la
desconexión
digital

**Derecho completo y
directamente ejercitable.**

**Derecho de
configuración flexible.**

**Remisión al convenio
colectivo**



Significado del derecho a la desconexión digital

Viene a aglutinar una serie de derechos y principios fundamentales tales como el derecho de intimidad, el derecho de conciliación de la vida personal y laboral y el **derecho a la salud (derecho al descanso)** ya reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Se podría decir entonces que es un **derecho “escoba”** en el sentido que tiene un contenido amplio y envolvente ya que arrastra consigo a un grupo de derechos a los que representa.

De todos ellos, el vínculo más estrecho lo tiene con el derecho a la **prevención de riesgos laborales**.

STSJ Cataluña 5.5.2023, Rº 7704/2022

- Deniega la indemnización solicitada por el trabajador alegando vulneración del derecho a la desconexión digital.
- “(...) siendo cierto que el derecho a la limitación del tiempo de trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas "...constituye un derecho fundamental para el Derecho de la Unión en virtud del artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16)...eso no significa que se trate de un derecho fundamental de los recogidos en la Constitución española, puesto que en ésta la limitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso aparecen en el artículo 40.2 dentro de los principios rectores de la política social y económica”

La obligación del empresario de elaborar una política interna

- La Ley 3/2018 distingue entre políticas de desconexión digital y regulación del ejercicio de los derechos de desconexión digital. Mientras que la elaboración de las primeras se encuentra encomendada en la empresa, previa audiencia a la RLT, la regulación del ejercicio de tales derechos se encomienda a la negociación colectiva y, en su defecto al acuerdo de empresa.
- La falta de consulta podría constituir una infracción grave (LISOS art.7.7). No así la ausencia de acuerdo, ya que la norma obliga a dar audiencia previa, pero no a llegar a un acuerdo (SAN 6.5.24, nº 53/2024).

La obligación del empresario de elaborar una política interna

- De nuevo la reforma no ofrece grandes detalles sobre el contenido de la política de desconexión laboral más allá de indicar que concretará las modalidades de ejercicio de este derecho y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.
- No obstante, parece necesario vincular dicha política a la prevención de riesgos laborales ya que, como dice la reforma, se trata de evitar el riesgo laboral de **fatiga informática**.
- En el proceso de elaboración de dicha política, se requiere la consulta con los representantes de los trabajadores que es preceptiva pero no vinculante. Hubiera sido deseable atribuir este derecho a los **representantes especializados en prevención de riesgos laborales**.

La obligación del empresario de elaborar una política interna: contenidos posibles

- Así, las empresas podrían instalar en los sistemas informáticos el **borrado automático de los emails** en los periodos de vacaciones, bajas o permisos informando al emisor de que la persona no está disponible y ofreciendo el contacto de una persona a la que dirigirse. La diferencia con el out of the office es notable ya que el empleado ausente no llega a recibir el email.
- Otra opción es **designar una franja horaria** en la que los trabajadores no tienen la obligación de contestar emails o coger el teléfono, definiendo situaciones excepcionales o fuerza mayor en la que se puede contactar a un empleado fuera del horario laboral.

La obligación del empresario de elaborar una política interna: contenidos posibles

- Igualmente, las empresas podrían organizar **acciones de formación y de sensibilización** sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección. Por su parte, el personal directivos y los mandos intermedios deberían dar ejemplo no solo no contestando emails fuera de trabajo, si no enviándolos.
- Por supuesto, **incluir la fatiga digital** como un riesgo del puesto de trabajo, con la consiguiente evaluación y medidas para eliminar el mismo.

Mapfre regula la desconexión digital para sus trabajadores

REDACCIÓN FACTOR HUMANO  DICIEMBRE 11, 2020



Mapfre ha firmado con la representación sindical de la empresa la Política del Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras, que supone un avance en las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar que viene desarrollando la compañía.



Esta política establece que, como pauta general, **no se enviarán comunicaciones ni se realizarán llamadas fuera del horario laboral**, salvo que existan circunstancias excepcionales y estén justificadas. En todo caso se considerará como horario de respeto al tiempo libre de lunes a jueves, desde las 20.00 horas hasta las 8.00 horas; desde el viernes a las 16.00 horas hasta las 8 horas del lunes, y los festivos durante todo el día. En ese periodo y para situaciones

Noticias relacionadas

El grupo Eulen fortalece su área corporativa de RRHH creando dos nuevas Direcciones

Pascual presenta un procedimiento de despido colectivo para 200 trabajadores

KPMG contratará a 1.200 nuevos profesionales a lo largo del próximo 2021

Descarga el e-Book '5 Disruptores laborales que pueden matarte... o hacerte más fuerte'

Javier Recuero, nuevo Director de RRHH de Sitel en España

Desconexión laboral y teletrabajo

- Se reconoce este derecho a los teletrabajadores que desarrollen trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- El trabajador a distancia tiene derecho a interrumpir la comunicación con la empresa y compañeros de trabajo con independencia de la forma de trabajo a distancia que se haya pactado.

Desconexión laboral y teletrabajo

- La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.
- El INSST dispone de diferentes herramientas y documentos que facilitan la evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales, en general, y de aquellos ligados al uso de las tecnologías propias del teletrabajo, en particular. El propio texto de la norma cita de forma expresa una serie de factores ligados a la organización del trabajo, como los descansos o el derecho a la desconexión, que debieran tomarse en consideración al realizar la evaluación [**NTP 1165: Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la SST, 2021**]

De la desconexión a la “re- conexión” extraordinaria

- La Disposición Adicional 1ª del Real Decreto-ley 28/2020, expresa en su apartado 2º que: *“Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular (...) las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”*.
- Del análisis de los convenios colectivos aprobados a partir del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 queda patente que el nudo gordiano es la “re-conexión” extraordinaria del trabajador ya que está presente en la negociación colectiva de empresa y sector y su aplicación no resulta clara a efectos del conocimiento y defensa del trabajador.

STJS Galicia 4.3.2024, Rº 5647/2023

- Pues bien en el supuesto de autos, y a la vista de los datos que constan en el relato factico, donde figura, que en efecto la empresa le envió al trabajador fuera del horario laboral, varios correos, la sala estima que se ha vulnerado su derecho a la desconexión digital, pues, como se ha señalado dicho derecho está vinculado, no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador, y así se recoge expresamente en el convenio colectivo de aplicación, en el art 57, que prevé que no se realizarán, con carácter general, salvo alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas o envío de correos electrónicos, y salvo el correo enviado en fecha de 31/03/223 por el coordinador de zona de la demandada fuera del horario laboral al actor sobre reforzamiento de especial intensidad de más medidas correspondientes a nivel 4 del plan de prevención , protección y respuesta antiterrorista, (que obviamente entra en el supuesto excepcional de situación de urgencia, los restantes correos enviados por la empresa (coordinador de zona al actor, fuera del horario laboral, suponen una clara vulneración del derecho a la desconexión digital, no acreditando la empresa la razón justificativa de tal envío de correos al actor fuera del horario laboral

STJS Galicia 4.3.2024, Rº 5647/2023

- Pues bien la sala considera por la vulneración del derecho a la **desconexión digital**, habida cuenta del escaso número de correos electrónicos enviados fuera del horario laboral del actor y por tanto del escaso perjuicio y daño moral se estima adecuada la cantidad de 300 euros de indemnización por este concepto, y por la vulneración del derecho a la protección de datos se estima ajustada la cantidad de 700 euros, dadas las circunstancias del supuesto de autos, al no constar el consentimiento expreso del actor a la cesión de datos a terceros ni la información al respecto.

Delegado de cumplimiento de la desconexión

En algunos convenios colectivos se crea la figura del **Delegado de Cumplimiento (Compliance Officer)**.

Será el encargado de supervisar el protocolo de desconexión digital, para lo cual deberá ser informado por los distintos departamentos del cumplimiento de las instrucciones en esta materia, pudiendo exigir las evidencias que estime necesarias para su acreditación.

Una muestra de ello es el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad Mixta del Agua Jaén S.A. años: 2020, 2021, 2022 y 2023.

- Protocolo de Desconexión Digital: *“Supervisión del Incumplimiento de la Política y Responsabilidades *Todo el personal es responsable de realizar su actividad conforme a las normas que para cada una de sus actividades desarrolla en la empresa, sobre la que han recibido la formación necesaria. Cualquier persona de la organización que tenga conocimiento de algún incumplimiento en esta materia debe comunicarlo a su inmediato superior jerárquico y puede denunciarlo en el Canal de Denuncias. El Delegado de Cumplimiento (Compliance Officer) será el encargado de supervisar el protocolo de desconexión digital, para lo cual deberá ser informado por los distintos departamentos del cumplimiento de las instrucciones en esta materia, pudiendo exigir las evidencias que estime necesarias para su acreditación. El incumplimiento de las obligaciones exigidas en la presente política, podría implicar sanciones a las empresas por incumplimiento de las condiciones de trabajo y las obligaciones legales en materia de descanso de los trabajadores basadas en los arts. 7.10 LISOS o 7.5 LISOS. La inexistencia de un protocolo para desconexión digital de los trabajadores, podría sancionarse en materia de prevención de riesgos laborales si existe conexión entre esta falta de ese protocolo en la empresa y una concreción en algún trabajador de este riesgo psicosocial”*
[Boletín Oficial Provincial de Jaén, 18-1-2021, núm. 10]



¿Y las sanciones?

- Observar si el método de evaluación abarca todos los factores de riesgo psicosocial presentes (...) ya que no de no ser así se habrán de utilizar otras herramientas de evaluación complementarias. Estos son los supuestos, entre otros, los supuestos más habituales en los que se debe recurrir a dichas herramientas: (...)
- En el teletrabajo o las actividades que exigen una conexión continua de los trabajadores durante las 24 horas al día o 7 días a la semana (24/7) teniendo presente a tal efecto lo dispuesto en el artículo 88 de la LO 3/2018 y el art. 20 bis ET [\[pág. 13 CT Inspección 104/2021\]](#)



¿Y las sanciones?

Si la empresa no ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales o la misma está desfasada o presenta deficiencias, se ha de efectuar un requerimiento y comprobar antes algunos datos, entre ellos:

Posible exposición de algunos trabajadores a riesgos psicosociales específicos como (...) teletrabajo o actividades de conexión permanente (24/7) y si la empresa ha elaborado una política interna sobre el derecho a la desconexión conforme al artículo 88.3 LO 3/2018 y artículo 20 bis ET [pág. 18 CT Inspección 104/2021]



¿Y las sanciones?

- Cuando los horarios de trabajo son muy prolongados, se organiza el trabajo en horario nocturno o a turnos que abarcan las 24 horas, o los trabajadores están en régimen de teletrabajo fuera de lo dispuesto en los art. 13 y 14 del RDL 28/2020, o tienen que estar en disponibilidad fuera de las horas de trabajo ordinario, se puede producir una situación de posible vulneración simultánea de varios derechos laborales, básicamente el de integridad física (art. 4 c) ET y art. 14.2 LPRL) motivado por el estrés, la fatiga y los trastornos del sueño que pueden resultar de estas situaciones y en el caso del derecho a la desconexión también se puede producir una vulneración más específica del derecho al respeto a su intimidad (art. 4.2 e) y 20 bis ET y art. 88.1 LO 3/2018) [pág. 24 CT Inspección 104/2021]



¿Y las sanciones?

- La omisión de las medidas de protección y garantía del derecho a la intimidad y desconexión del art. 88.3, en particular la falta de 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, como ocurre en el teletrabajo, estaría tipificada dentro del art. 7.10 LISOS como infracción grave por incumplimiento del art. 4.2 e) ET a la intimidad [págs. 30-31 CT Inspección 104/2021]



¿Y las sanciones?

- La constatación de una efectiva violación o atentado del derecho a la intimidad constituiría una infracción laboral muy grave de acuerdo con lo previsto en el art. 4.2 e) ET y art. 8.11 LISOS
- En cualquier caso, serían de aplicación las normas relativas a la prevención de riesgos laborales (que también concurren en estos supuestos) cuando sea procedente la emisión de un requerimiento de medidas preventivas y, en su caso, la extensión de Acta de infracción o la imposición del recargo de prestaciones de la Seguridad Social [págs. 30-31 CT Inspección 104/2021]

ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICAN LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES; EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE; Y EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, APROBADO POR EL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO

- Artículo 14 LPRL. “(...) Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, así como el derecho a la desconexión digital, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Algunas lecturas...

- *El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo*”, Revista Trabajo y Derecho, 2020, nº 12, pp. 1-28.
- *“El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: hacia un cambio de modelo en la expectativa de la empresa hiperconectada”*, en AA.VV., El diálogo social en un derecho del trabajo para la recuperación competitividad empresarial y cohesión social, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 199-218.

<https://www.elforodelabos.es/author/anabmunoz/>

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

anabelen.munoz@uc3m.es

uc3m | Universidad **Carlos III** de Madrid