



El derecho de desconexión digital, el revés de la aplicación de nuevas tecnologías sobre la relación laboral

por Ivonne Sánchez Castro

Conocemos que la aplicación de nuevas tecnologías tiene efectos transversales en todos los ámbitos de nuestra sociedad, de la misma forma estas facilidades se han vuelto obstáculos para establecer límites efectivos entre nuestra vida personal y laboral. Hace algunos años nuestra principal preocupación se enfocaba en generar las condiciones necesarias para incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral; sin embargo, el día de hoy necesitamos de forma imperativa establecer límites para que ambas situaciones no se superpongan.

De hecho, partiendo de datos obtenidos en España, un 64% de la población indica que desarrollan trabajo en sus horas libres y un 68% confirman que reciben emails o llamadas de trabajo fuera del horario laboral. En tal sentido, es necesaria una reflexión sobre las bondades de la digitalización en relación con la libertad del trabajador respecto de su jornada laboral, pero también sobre los límites que deban ponerse (legal o convencionalmente) para evitar situaciones de sobrecarga (como sucede con el *burnout*) o de falta de desconexión de las obligaciones laborales durante los tiempos de vida privada¹.

Nuestra legislación no es ajena a este factor y la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, L.O. 3/2018, ha regulado de forma expresa un límite, el primero, que establecemos frente al desbordado avance de la tecnología: **el derecho a la desconexión digital** (art. 88).

La realidad nos ha invitado a regular una suposición que dábamos por hecha: que en nuestro horario de descanso y fuera del centro de trabajo podamos reservar un espacio y tiempo personal lejos de la esfera laboral². En consecuencia, el empresario, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá establecer una política interna dirigida a todos los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se definan las modalidades de ejercicio de este derecho 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. Además, su regulación se hace extensiva a los supuestos en que se realice trabajo a distancia a fin de preservar la manifestación de este derecho.

¹ 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, págs. 21 y 22.

² De hecho el primer Convenio de la OIT fue ceado para evitar el desarrollo ilegal de horas extras: Convenio n.º 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria). Adoptado en Washington en la primera reunión CIT el 28 de noviembre de 1919 (entrada en vigor el 13 de junio de 1921).

En concordancia con lo expuesto, un buen ejemplo de regulación del derecho a la desconexión digital, que podría servir de base para una política interna en este sentido, lo encontramos en el artículo 35 del Convenio colectivo de Compañía Cervecería Damm, que aboga directamente por “sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales”, al tiempo que reconoce “el derecho a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo (...) salvo en circunstancias urgentes o excepcionales”³. En concordancia con lo expuesto, contamos con la STSJ Galicia Sala de lo Social, del 18 de diciembre de 2018, en cuya virtud ya se procede a exigir la aplicación de esta figura y la trascendencia que implica para los trabajadores el respeto a su derecho de descanso.

Finalmente tal y como hemos reseñado en este breve estudio sobre la desconexión digital en ámbito laboral, nos encontramos ante un problema que se creía superado en aplicación de la buena fe laboral y que ha irrumpido en la actualidad por la decisión adoptada por otros países de la Unión Europea. Por tal razón, conviene puntualizar que el avance de la tecnología ha llegado a alcanzar una dimensión preocupante, e incluso en cierta forma deshumanizante. Así, la posibilidad de estar conectados a la red a través de dispositivos móviles en todo momento o en cualquier lugar supone establecer una continuidad sobre actuaciones vinculadas con la actividad laboral. Esta situación ha resultado alarmante frente a la delgada línea que separa el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

Ivonne Sánchez Castro

Candidata a Doctor en Derecho por la Universidad de Salamanca,
Máster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales por la Universidad de Salamanca, España
Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

³ Pere Vidal. Augusta Abogados. La desconexión digital laboral es ya una realidad. Publicación: Actualidad Jurídica Aranzadi num. 946/2018 parte Análisis. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018.