

## Desconexión digital ¿novedad o anécdota?

Santiago Zamora

Departamento Laboral de ONTIER

Diario La Ley, Nº 9363, Sección Tribuna, 21 de Febrero de 2019, Editorial Wolters Kluwer

Normativa comentada  
Comentarios

A nadie se le escapa que cuando a un empleado que comienza a trabajar en una empresa el hecho de que se le dé la bienvenida con un ordenador, una Tablet o/ y un teléfono móvil, no es precisamente una grata sorpresa sino más bien lo contrario.

El uso de los referidos medios electrónicos está vinculado a una mayor disponibilidad en el ámbito profesional y es una escena habitual la del amigo o familiar que, en un entorno extraprofesional, parece absorto en una interminable lectura del correo electrónico, independientemente del día y de la hora sin respeto alguno por celebraciones, cumpleaños, aniversarios con su pareja, partidos de baloncesto de su hija u otras fiestas de guardar, para desazón de unos y otros. Es el profesional *permanentemente conectado*.

En este escenario ya en países de nuestro entorno y en algunas empresas pioneras se han comenzado a implantar medidas encaminadas a la desconexión digital en el ámbito del trabajo, o lo que es lo mismo, que esa sorpresa de bienvenida en las empresas, en forma de herramientas y dispositivos electrónicos, sea un poquito menos desagradable.

La novedad en nuestro país surge desde el momento en que nuestro legislador, sin duda por la creciente y acuciante necesidad que ha surgido en los últimos años, ha decidido implementar, con ocasión de la reciente publicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LA LEY 19303/2018), una regulación del denominado derecho a la desconexión digital.

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido

En concreto, el primer párrafo del artículo 88 (LA LEY 19303/2018) de la referida Ley indica que los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Habrà quien se pregunte al leer tal precepto si hasta la publicación del mismo, en el BOE del pasado 6 de diciembre, no existía regulación alguna en materia de tiempo de trabajo y descansos o en relación al trabajo fuera de la

jornada laboral. Desde luego, en el caso de esos familiares y amigos del profesional *permanentemente conectado* la pregunta estaría más que justificada.

En efecto, nuestra normativa laboral ya regula un límite al tiempo máximo de trabajo, el descanso entre jornadas, el régimen de permisos o el derecho a vacaciones. Igualmente, la práctica jurídica ya contempla las situaciones de teletrabajo o trabajo a distancia, cuya regulación, por fortuna, cada vez se encuentra más perfilada en el marco de Convenios Colectivos o en contratos individuales de trabajo.

Sin embargo, la realidad nos muestra como el panorama normativo actual, que en puridad ya limitaría el uso de los dispositivos electrónicos fuera del horario laboral, no es suficiente a efectos de paliar el uso probablemente desmedido que (especialmente en ciertos sectores) se efectúa de los citados dispositivos.

El legislador pretende con esta novedad avanzar un paso más en la regulación actual, con el fin de controlar el abuso de los medios electrónicos fuera del horario laboral y contempla, en el punto segundo del referido artículo 88, que las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciando 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.

En el punto tercero del artículo (y esto sí parece una novedad) 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 en cuestión) regule las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación sobre el uso de los medios tecnológicos a efectos de evitar el riesgo de «*fatiga informática*» con especial mención a aquellos supuestos en los que el trabajo se desarrolle a distancia.

Esta obligación empresarial tendrá que ser implementada desde ya en las compañías y su omisión podrá encontrar encaje sancionador

Aunque no se indique expresamente la existencia de sanciones para las empresas, esta obligación empresarial, de inexcusable cumplimiento, tendrá que ser implementada desde ya en las compañías, independientemente de su actividad o tamaño y su omisión podrá encontrar encaje sancionador, sin dudas, al albur de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LA LEY 2611/2000).

Esto quiere decir que cualquier empresa que facilite un dispositivo móvil o que simplemente exija de una u otra manera la disponibilidad desde un correo electrónico o una línea telefónica a sus empleados, tendrá que realizar dicha política.

La Ley no contempla cómo debe ser la política interna que exige para regular las condiciones de ejercicio del derecho a la desconexión, por lo que tendremos que estar condicionados al buen tino que puedan tener las empresas —con o sin la participación de representantes legales de los trabajadores— a efectos de que esta política interna suponga una verdadera novedad con impacto en el uso de los medios tecnológicos o simplemente quede en una mera anécdota, que únicamente permita salir «bien parado» ante una eventual inspección laboral.

Desde luego estas novedades, vista la generalidad de los términos en los que se ha publicado la Ley, incluyendo tanto la política interna de obligado cumplimiento como la aplicación práctica del derecho a la desconexión, corren el riesgo de quedar en papel mojado si no van acompañadas de un desarrollo normativo que concrete las medidas específicas que deben implementar las empresas, así como un sistema efectivo de control del tiempo de trabajo que permita examinar con rigor el tiempo de trabajo empleado desde los distintos medios electrónicos.

De lo contrario, el derecho a la desconexión no será ninguna novedad, sino una simple anécdota, y nuestro *permanentemente conectado* profesional —y sus dispositivos asociados— continuarán arrastrando una *fatiga digital*, cada vez más crónica.