

# LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS RELACIONES LABORALES: UN DEBER EMPRESARIAL TODAVÍA POR CONSTRUIR EN ESPAÑA

## THE DIGITAL DISCONNECTION IN THE LABOR RELATIONS: a business duty still to build in Spain.

Eduardo Enrique Taléns Visconti<sup>1</sup>

**RESUMEN:** La preocupación por la ordenación del tiempo de trabajo ha existido desde siempre. En concreto, la práctica empresarial consistente en enviar correos o mensajes a los trabajadores fuera del horario laboral no es algo nuevo. Sin embargo, las eventuales comunicaciones empresariales fuera de la jornada se han visto favorecidas por el avance de las nuevas tecnologías. Hoy en día los mensajes del empresario se pueden recibir a cualquier hora y con independencia del lugar geográfico, siempre que se tenga conectividad. Algunos países de nuestro entorno ya han contemplado en su ordenamiento un derecho a la desconexión digital de los trabajadores. En este estudio se plantea como un deber del empresario, como una propuesta de inclusión en la norma estatutaria y como una oportunidad para la negociación colectiva para liderar la regulación convencional de esta materia y el cambio de tendencia esta práctica empresarial.

**PALABRAS CLAVE:** desconexión digital, conciliación, deber empresarial, negociación colectiva.

**SUMARIO:** 1. La ordenación del tiempo de trabajo: un viejo problema que adquiere nuevos matices en la actualidad; 2. La ausencia de previsión legal en España; 2.1 El precedente normativo francés; 2.2 El precedente normativo italiano; 3 El precedente convencional a nivel empresa: el convenio colectivo del Grupo AXA; 4. Conclusión; 5. Bibliografía.

**ABSTRACT:** The concern for the management of working time has always existed. In particular, the business practice to send mails or messages to workers outside office hours is not something new. However, any business communications outside the day have been favoured by the advance of new technologies. Nowadays, the business communications can be received at any time and regardless of the geographical location, provided that you have connectivity. Some neighboring countries have already referred in this ordering a right to digital disconnection of workers. In this study arises as a duty of the employer, as a proposal for inclusion in the workers regulation and as an opportunity for collective bargaining to lead the conventional regulation of this matter ad the changing trends this business practice.

**KEY WORDS:** digital disconnection, conciliation, the employer's duty, collective bargaining.

**SUMMARY:** 1. The organization of working time: an old problem that acquires new nuances in the present; 2. The absence of legal provision in Spain; 2.1 The French normative precedent; 2.2 The Italian normative precedent; 3 The conventional precedent at company level: the collective agreement of the AXA Group; 4. Conclusion; 5. Bibliography.

## 1 LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: UN VIEJO PROBLEMA QUE ADQUIERE NUEVOS MATICES EN LA ACTUALIDAD.

---

Artigo recebido em 24/03/2018.

Artigo aprovado em 06/06/2018.

<sup>1</sup> Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València.

RDRST, Brasília, Volume 4, n. 1, 2018, p. - , jan-abr/2018



La preocupación por la jornada de trabajo ha sido una constante desde que existen normas jurídicas que regulan las relaciones laborales. Las primeras improntas normativas se preocuparon de la limitación de horarios para los menores de edad, de los lapsos del trabajo nocturno y, en general, de evitar jornadas de trabajo desmesuradas. En este sentido, el origen mismo de nuestra disciplina se encuentra en la regulación del tiempo de trabajo, en concreto, en la limitación de la jornada como medida de tutela y protección de los trabajadores<sup>2</sup>. De hecho, a nivel internacional, el primer Convenio que se acordó en el seno de la OIT al tiempo de su creación en el año 1919 fue, precisamente, para limitar las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 diarias y 48 semanales<sup>3</sup>.

La restricción de la jornada de trabajo guarda una evidente relación con la protección de la salud y con el derecho a preservar un necesario tiempo de ocio y de conciliación de la vida familiar, en definitiva, con el respeto hacia la vida privada de las personas. Durante el siglo XIX y gran parte del siglo XX el trabajo se ejecutaba principalmente durante un período y en un espacio determinado, a través de la presencia física del trabajador en la sede de la empresa o en lugar en el que se desempeñara la prestación de servicios en cuestión. Por lo tanto, confinando el horario de trabajo y dando valor económico o permutable por descanso a las horas que sobrepasaran el mismo se daba prácticamente por colmado este propósito. Sin embargo, el paulatino avance de la tecnología digital ha terminado decididamente por difuminar y desdibujar los contornos existentes con anterioridad entre los tiempos dedicados al trabajo y al descanso.

Efectivamente, con el auge de internet y de la telefonía móvil ha sido posible alcanzar un grado de flexibilidad tan elevado que en muchas ocasiones el trabajo se puede realizar desde cualquier lugar. Esta tendencia impera en sectores tecnológicos y de cierta especialización. Junto con ello, el uso de dispositivos móviles con cuentas de correo personales o corporativas y con aplicaciones de mensajería instantánea los trabajadores están permanentemente localizables y se está observando cada vez con mayor normalidad que durante el tiempo de descanso, incluidas las vacaciones, les puedan llegar mensajes de contenido laboral que terminen por evitar una adecuada y necesaria desconexión con el trabajo. Se ha llegado a decir incluso que el tiempo de

---

<sup>2</sup> LÓPEZ BALAGUER, M. “La ordenación del tiempo de trabajo”. *El modelo social en la Constitución Española de 1978* (SEMPERE NAVARO, A.V. Dir.), MTAS, 2003, pág. 409.

<sup>3</sup> Convenio nº 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).

trabajo pagado y el tiempo de trabajo de “consumo” no pagado se confunden y todo ello difumina los márgenes del concepto y la medición de la jornada de trabajo<sup>4</sup>.

Sin una adecuada escisión entre el trabajo y el descanso pueden aparecer síntomas relacionados con el estrés laboral o bien con el síndrome del desgaste profesional (*burnout*). La consolidación de internet forma parte de una triple revolución que pivota en torno a las redes sociales, internet y los dispositivos móviles<sup>5</sup>. Su amplia difusión y personalización posibilita que a día de hoy nos veamos enmarcados en una constante e inmediata conectividad. Esta mayor flexibilidad en la comunicación personal se traduce, asimismo, en una preocupante atadura al trabajo y, en esencia, en la posibilidad de que en cualquier lugar y a la hora que sea puedan llegar mensajes o informaciones relacionadas con el trabajo. En el contexto de entornos no laborales se está empezando a hablar del movimiento *slow*, que aboga por un estilo de vida más pausado o el *unplugging* o desconexión digital<sup>6</sup>, en este caso de internet, como fenómenos de evitación, en cierta medida, del estrés producido por el mundo que nos rodea.

En el presente estudio me centraré exclusivamente en la proyección que puede tener la desconexión digital como vehículo para lograr una mejor ordenación del tiempo trabajo en un contexto donde la frontera con el descanso se encuentra claramente diluida. En este sentido, como ha sido señalado por la doctrina, la implantación –más bien, proliferación- de las nuevas tecnologías de comunicación en el entorno laboral hace necesario replantearse los mecanismos legales para garantizar un derecho a la desconexión del trabajador con la empresa una vez concluida la jornada<sup>7</sup>. Como he expresado con anterioridad, este derecho –o más bien deber, tal y como intentaré argumentar más adelante- guarda una especial relación con el respeto hacia la vida privada y familiar del trabajador y buscaría protegerlo frente a nuevas enfermedades relacionadas con el entorno laboral, tales como el estrés o el síndrome de estar “quemado” (*burnout*). Estas consecuencias son más evidentes en las empresas de base tecnológica, donde un reciente estudio ha llegado a la conclusión de que la prolongación del tiempo de trabajo va más allá de los estándares convencionales y se convierte en una regla en este sector<sup>8</sup>. No cabe perder de vista que un trabajador asfixiado y que no ha desconectado debidamente estaría menos

---

<sup>4</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L y PÉREZ DEL PRADO, D. “Economía Digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica”. *Informe realizado a instancias de la Fundación para el Diálogo Social*, 2017, pág. 10.

<sup>5</sup> NAVAL, C. SERRANO-PUCHE, J. SÁBADA, C. y ARBUÉS, E. “Sobre la necesidad de desconectar: algunos datos y propuestas”, *Education in the Knowledge Society*, n° 2, 2016, pág. 77.

<sup>6</sup> NAVAL, C. SERRANO-PUCHE, J. SÁBADA, C. y ARBUÉS, E...*Op. Cit.* Págs. 80-81.

<sup>7</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I y MERCADER UGUINA, J.R. “El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo)”, *Revista de Información Laboral*, n° 10, 2016, pág. 2 (BIB 2016/80442).

<sup>8</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L y PÉREZ DEL PRADO, D...*Op. Cit.* pág. 10.

motivado y sería menos productivo. Un balance adecuado entre la vida privada y el trabajo es uno de los factores importantes que pueden incidir en el estrés<sup>9</sup>. Así las cosas, un periodo de trabajo mucho más largo de lo normal reduce el tiempo libre disponible para el sueño y el descanso, que son factores esenciales para la recuperación de la fatiga. Sobre el particular existen evidencias de que desconectar del entorno laboral aumenta la productividad y la proactividad, pues desde el punto de vista de la salud, los costes de no desconectar durante el año son comparables a no dormir<sup>10</sup>.

## 2. LA AUSENCIA DE PREVISIÓN LEGAL EN ESPAÑA.

Nuestra legislación laboral no aborda directamente el derecho –ni el deber– a la desconexión digital. En efecto, por el momento no existe ningún precepto estatutario que contemple de forma expresa esta cuestión, aunque indirectamente se pueda deducir de los artículos 34 a 38, referidos al tiempo de trabajo. Tampoco encontramos rastros de una hipotética desconexión digital en el articulado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde también podría tener cabida por su evidente relación con el estado de la salud de los trabajadores. El silencio del legislador a la hora de regular este derecho muestra quizá la despreocupación que ha existido sobre un tema que, por lo demás, tampoco ha suscitado hasta el momento demasiada conflictividad judicial. De hecho, no ha sido hasta que nuestro país vecino, Francia, ha optado por regular este derecho cuando se ha abierto en España un serio debate sobre la conveniencia o no de legislar sobre el particular.

La ausencia de regulación sobre un inexistente derecho a la desconexión digital en el entorno laboral no ha significado, ni mucho menos, una desprotección total y absoluta de los trabajadores frente a decisiones empresariales desproporcionadas. Esta laguna normativa ha sido en ocasiones colmada por nuestros tribunales, que han puesto coto a los excesos de conectividad por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Buen ejemplo de ello es la sentencia, ya lejana en el tiempo, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con fecha de 17 de julio de 1997<sup>11</sup>. El supuesto de hecho fue el de una empresa que comunicó a todos los empleados que tuvieran a su disposición el teléfono móvil de la compañía que su uso sería exclusivamente para

---

<sup>9</sup> Así lo ha reconocido, por ejemplo, el Estudio de la OIT “La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación”, 2013, pág. 61.

<sup>10</sup> Así lo ha expresado SOLDEVILA, L. “Desconexión. Objetivo: rendir más y vivir mejor”, *Harvard Deusto Business Review*, nº. 262, 2016, pág. 22.

<sup>11</sup> SAN de 17 de julio de 1997 (AS/1997/3370).

temas profesionales y, además, ordenó a los “comerciales” que siempre debían de tener conectado dicho dispositivo. El sindicato accionante planteó tres cuestiones y sólo la tercera, que es la que afecta al derecho a la desconexión digital, fue la que prosperó. En concreto, la citada sentencia consideró que los derechos de los trabajadores quedarían perjudicados si se les obligara a *“mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de los teléfonos móviles de la empresa y de todos sus clientes. Se sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa, en los términos previstos por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, si se obliga a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir comunicaciones en todo momento, incluso en las horas no coincidentes con la jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos, pues a ese resultado se llegaría si se vieran forzados a mantener una atención constante a sus teléfonos móviles en todo momento”*. En definitiva, la Audiencia Nacional declaró la nulidad de la regla empresarial en virtud de la cual la compañía obligaba a sus trabajadores a mantener fija la atención en los teléfonos móviles una vez concluida la jornada de trabajo.

Algo más reciente en el tiempo, en la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015<sup>12</sup> se discutió la validez de una cláusula contractual por la que se estableció que las *“partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico...según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto”*. La Audiencia Nacional, en sentencia de fecha 28 de enero de 2014 declaró la nulidad de la referida cláusula. Posteriormente, el Tribunal Supremo consideró que los datos cuya incorporación al contrato se cuestionan, en concreto, teléfono móvil y correo electrónico, en manera alguna están exentos del consentimiento por parte del trabajador. En este sentido, no entrarían en la excepción general del artículo 6.2 LOPD porque en absoluto “son necesarios para el mantenimiento o cumplimiento” del contrato de trabajo, ni mucho menos “imprescindibles”. Tampoco pueden incluirse en la previsión específica que al efecto lleva a cabo el artículo 2.2 del RD 1720/2007<sup>13</sup>, por cuanto que la misma se refiere exclusivamente al teléfono y dirección electrónica “profesionales”, esto es, los medios de comunicación destinados, específicamente, a la actividad profesional del trabajador. Ahora bien, el Tribunal Supremo no niega que voluntariamente puedan cederse a la empresa los datos referidos al número de teléfono y cuenta de correo personal, pues ello es algo incuestionable, ya que no cabe perder de vista que el consentimiento

<sup>12</sup> STS (Sala de lo Social) de 21 de septiembre de 2015, recud. 259/2014.

<sup>13</sup> Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

es la clave de bóveda del derecho a la protección de datos (junto con la información del tratamiento de los mismos). Por consiguiente, si el trabajador voluntariamente decide comunicar estos datos a la empresa, no cabría objetar nada frente a esta postura personal. Cuestión distinta sería el uso abusivo que se pudiera hacer sobre los mismos una vez iniciada la relación laboral.

Siguiendo con la obligación de estar permanentemente conectados a una red telefónica podemos traer a colación la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018<sup>14</sup> que resolvió una cuestión prejudicial en torno a la consideración como tiempo de trabajo de las guardias domiciliarias. El supuesto de hecho fue el de un bombero belga que solicitó una indemnización del Ayuntamiento de Nivelles por no abonarle las retribuciones relativas a sus servicios de guardia domiciliaria. El TJUE ha precisado, en primer lugar, que los conceptos de “tiempo de trabajo” y “período de descanso” se excluyen mutuamente. Por ello, en mi opinión, de acuerdo con esta interpretación, las guardias caerán de un lado o del otro, sin que quepan estadios intermedios, dependiendo claro está de cada caso concreto. Así las cosas, el factor determinante para la calificación de “tiempo de trabajo”, en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que el trabajador esté obligado a permanecer físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. En el supuesto resuelto por la sentencia de 21 de febrero de 2018 el trabajador debía responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de 8 minutos y, por otra parte, estaba obligado a estar presente físicamente en el lugar determinado por éste. De suerte que, tal y como ha sido argumentado por el TJUE *“la obligación de permanecer presente físicamente en el lugar determinado por el empresario y la restricción que, desde un punto de vista geográfico y temporal, supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador que se encuentra en la situación del Sr. Matzak de dedicarse a sus intereses personales y sociales”*. Por lo tanto, el Tribunal Europeo concluye que la situación de guardia domiciliaria del Sr. Matzak debe considerarse como tiempo de trabajo. Se trata, sin duda, de una respuesta ante una situación muy concreta y que entiendo que no puede ser extendida a todos los supuestos de guardias domiciliarias. Lo determinante será, en mi opinión, el grado de disponibilidad que tenga el trabajador para realizar cualquier actividad de ocio o de vida personal y familiar, considerándose como tiempo de trabajo cuando esté claramente restringida o limitada, como así sucede en el caso del bombero belga. Junto con ello, el TJUE recuerda que los Estados miembros pueden establecer en su derecho nacional que la retribución de un trabajador en

---

<sup>14</sup> STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, caso Rudy Matzak.

“tiempo de trabajo” no sea la misma que la de un trabajador en “período de descanso”, hasta el punto de que pueden llegar a no reconocer retribución alguna durante este último período.

Consecuentemente, aunque la ley no prevea expresamente nada al respecto, los tribunales han ido dando respuesta a algunas de las cuestiones que se han ido planteando sobre el alcance de las comunicaciones empresariales fuera de la jornada laboral. Así, de un lado, la Audiencia Nacional ha determinado que es contrario a derecho y que excede del mandato del artículo 20 ET cualquier orden empresarial que obligue a los trabajadores a mantener el teléfono profesional operativo más allá de la jornada laboral. De otro lado, el Tribunal Supremo ha precisado que es abusivo que la empresa imponga una cláusula mediante la cual se exija a los trabajadores proporcionar los datos relativos a su número de teléfono y cuenta de correo de índole personal. En último término, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha considerado como tiempo de trabajo una guardia domiciliaria en la que una persona debe de estar pendiente del teléfono móvil y en caso de llamada presentarse en ocho minutos en el lugar de trabajo. Todas estas respuestas judiciales inciden con mayor o menor intensidad en la escisión entre tiempo de trabajo y descanso y, veladamente, en el derecho a la desconexión digital. Por este motivo, una primera respuesta ante la anomia existente posaría por no hacer nada al respecto. Esta opción vendría sustentada en que los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, junto con la intervención judicial, darían suficiente cobertura a estas situaciones. En ese sentido, no cabe perder de vista que el Estatuto de los Trabajadores, y más ampliamente la negociación colectiva, ya ponen límites a la jornada de trabajo y regulan el régimen jurídico de los permisos, los descansos y las vacaciones. Ahora bien, también es cierto que la respuesta judicial y la correspondiente interpretación del panorama normativo vigente han tenido lugar, sobre todo, en supuestos tan evidentes como el que provocó la intervención de la Audiencia Nacional en el año 1997. De esta suerte que la solución a estos casos con la regulación normativa actual se revela óptima cuando una determinada empresa, mostrando una evidente imprudencia, impone una norma escrita en la que expresamente obliga a sus empleados a estar conectados de forma permanente fuera del horario laboral. Ahora bien, la situación más común y que mayores dificultades de control y falta de reacción provoca tiene lugar cuando la comunicación digital extemporánea se realiza *de facto*, es decir, de forma espontánea. De forma resumida, serían todos aquellos mensajes o llamadas producidos fuera de la jornada de trabajo sin que exista ninguna orden empresarial aparente. En estos casos resulta mucho más complicado actuar, pues una orden empresarial reflejada por escrito puede toparse con la oposición de algún sindicato, si tuviera presencia en esa empresa, pero un correo o mensaje personal enviado de forma individual

difícilmente resultaría impugnado. Si estas comunicaciones llevadas a cabo durante el tiempo de descanso se suceden por goteo, durante un periodo persistente de tiempo, podrían desembocar en alguno de los trastornos de salud citados *supra*, por ejemplo, en el síndrome de estar “quemado”. Por este motivo, entiendo que una regulación, legal o convencional, sería oportuna con la simple finalidad de concienciar sobre una práctica empresarial que se encuentra ampliamente asentada.

Una vez hayamos admitido que sería conveniente una respuesta por parte del legislador, tenemos que preguntarnos a continuación donde encontraría una mejor cabida su inserción normativa. Las posibilidades sobre el particular son múltiples.

Una primera opción pasaría por establecer la desconexión digital como un derecho de los trabajadores. En este sentido, podría incluirse en el artículo 4 ET, en un nuevo apartado h) y pasando la locución que ocupa actualmente la citada letra a la grafía i), puesto que en la anterior se recogería una suerte de cláusula de cierre que sería conveniente mantener en la última posición<sup>15</sup>. De esta manera se integraría a la desconexión digital como un derecho laboral genérico cuya regulación no debería de ser demasiado profusa, sino simplemente enunciativa, siendo conveniente que se efectuara una llamada a la negociación colectiva para completar su significado y dotarlo de contenido. Por el momento, las fuentes doctrinales e informativas que he consultado conceptualizan a la desconexión digital como un “derecho de los trabajadores”. En mi opinión, diseñar esta cuestión como un derecho no terminaría de resolver las situaciones en la que, *de facto*, un empresario decide enviar mensajes o realizar llamadas fuera del horario laboral, pues aun amparándole este derecho, el trabajador que los reciba tendría pocas o nulas alternativas de reacción. La intervención sindical o por parte de los representantes de los trabajadores, en caso de que existan en una determinada empresa, podrían venir de la mano, principalmente, ante normas escritas que obligaran a los empleados a permanecer conectados fuera del horario laboral. Pero cualquier empresario bien informado evitaría este tipo de normas internas de carácter escrito, llevando a cabo estas actuaciones de forma espontánea. Frente a estas situaciones sería muy complicado actuar: primero, porque, directamente, el trabajador afectado seguramente decida no impugnar; segundo, porque la reparación sería probablemente una reposición del derecho conculcado, quizás con una condena de cesación que no evitaría en absoluto la reiteración de la conducta; tercero, porque una eventual indemnización por daños y perjuicios o morales se toparía con un largo recorrido de difícil construcción doctrinal y judicial y con cierta inseguridad jurídica hasta que se lleguen a confinar los perfiles de esta forma de resarcimiento.

---

<sup>15</sup> El actual apartado h) expresa textualmente “a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”.



Otra opción podría ser la integrar este derecho, quizás de una forma un tanto más completa, en cualquiera de los artículos 34 a 38 ET, referidos como es de sobra conocido, a la regulación del tiempo de trabajo. Por ejemplo, en el artículo 34 ET podría incluirse en el apartado 3 cuando se dice que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas y que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias. En este sentido, se podría proponer que en la horas de descanso entre jornadas o bien superadas las horas diarias de trabajo el empresario no pudiera realizar comunicación alguna con los empleados, salvo causa de fuerza mayor. En el apartado 5 también podría adicionarse a la locución referida al tiempo de trabajo cuando establece que se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en el sentido de que una vez superado el mismo cabría respetar el oportuno derecho a la desconexión digital. Indudablemente, también podría regularse de forma más amplia abriendo un apartado separado dentro de este mismo artículo 34 ET. Otro de los preceptos referidos al tiempo de trabajo en los que entiendo que podrían tener cabida este derecho sería en el número 37, relativo al descanso semanal, fiestas y permisos. Dejando de lado la ordenación de las fiestas y permisos donde considero que no tendría demasiado encaje, podría abrirse un apartado específico en el párrafo primero donde se especificara que el empresario vendría obligado a respetar el descanso semanal de los trabajadores limitando el envío de correos, mensajes y llamadas profesionales y a observar con ello el derecho de éstos a la desconexión digital. También podría plantearse su incorporación en el artículo 38 ET, en el sentido de limitar las comunicaciones empresariales durante las vacaciones anuales retributivas, aunque sería un acometimiento parcial y limitado del problema. Efectivamente, lograr la desconexión digital durante las vacaciones sería importante, aunque lo que realmente genera síntomas de estrés y el síndrome de estar quemado es su inobservancia diaria, paulatina o continua. Por ello, entiendo que una posible reforma del artículo 38 ET no debería de caminar sola y tendría necesariamente que completarse con alguna inclusión en los preceptos acabados de comentar. En cualquier caso, ninguna de las anteriores opciones me parece necesaria, ni creo sinceramente que puedan resolver el problema, pues no se dejaría de hacer visible algo que ya podemos deducir con una recta interpretación de la regulación estatutaria vigente.

En mi opinión, la solución más convincente pasaría por una inclusión normativa en clave de “deber” empresarial. En los artículos 4 y 5 ET tendría un difícil encaje, ya que ambos están orientados hacia la perspectiva del trabajador, constituyendo derechos y deberes de la parte contratante más débil. De esta suerte que resultaría un tanto extraño y ciertamente aislado el

acoplamiento de un deber empresarial en los citados preceptos. Más congruente sería su inclusión en los artículos 34, 37 o 38 ET, pero en lugar de precisarlo como un “derecho de los trabajadores” viniera planteado claramente como una “obligación empresarial” que consistiera en el debido respeto al descanso de los trabajadores y en la prohibición de enviar comunicaciones fuera de la jornada, de acuerdo con lo establecido en la negociación colectiva para cada empresa o sector. Asimismo, entiendo que esta modificación debería ir acompañada de la oportuna inclusión de esta obligación entre las materias sancionables de la LISOS. Podríamos discutir su ubicación exacta, que en mi opinión, debería de tener lugar: bien en la subsección primera del capítulo II, relativa a “infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas”; bien en la sección segunda de este mismo capítulo, referida a las “infracciones en materia de prevención de riesgos laborales”. Más discutible sería la consideración del quebrantamiento de este deber empresarial como sanción leve, grave o muy grave, siendo deseable que se ubicara en cualquiera de las dos últimas graduaciones. La consideración de la desconexión digital en el ámbito laboral como un deber empresarial y su acompañamiento en la LISOS permitiría a la inspección de trabajo actuar y sancionar a los empresarios que incumplan la normativa, ofreciendo una interesante solución a los casos en los que un trabajador se encuentra dificultado para reaccionar contra la empresa. Además, una eventual actuación inspectora, que podrían comprometer en cierta medida la economía de la empresa, podría constituir un importante acicate como medida preventiva que ahuyente este tipo de acciones. Desde mi punto de vista, tampoco estaría de más completar esta regulación con alguna incursión normativa en la LPRL, por la evidente conexión existente entre la desconexión digital y el estado de la salud de los trabajadores. Quizás podría establecerse entre las competencias de los Delegados de Prevención, aunque solo las empresas de más de 50 trabajadores vendrían obligadas a contar con estos especiales representantes. Otra opción sería abordar la desconexión digital en el artículo 14 que recoge el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, o bien, entre las medidas a incluir en el plan de prevención regulado en el artículo 16. En cualquier caso, la LPRL es extremadamente amplia en el sentido de que, como es natural, no concreta unos riesgos que dependen de cada sector de actividad y cada empresa en particular. Ahora bien, como la desconexión digital parece un problema que potencialmente puede afectar, aunque con diferente intensidad, a buena parte de las actividades laborales, entiendo que sería interesante que se incluyera expresamente en alguno de los preceptos citados, o bien, en menor medida, que abriera un artículo separado que lo contemplara de forma aislada y con mayor amplitud.

En definitiva, desde mi punto de vista, sería interesante abordar el problema de la desconexión digital en el ámbito laboral como una interdicción del empresario a la hora de enviar mensajes y realizar llamadas fuera del horario laboral, salvo en los casos de urgente necesidad o de guardias domiciliarias que sean consideradas como tiempo de trabajo. En el teletrabajo habría que escindir muy bien lo que se considera como horario de trabajo y tiempo de descanso, pudiéndose efectuar comunicaciones en el primer caso y limitando las mismas en el segundo, sin duda, un delgada línea difícil de trazar y que debería de quedar confinada por el contrato de trabajo o la negociación colectiva. En resumidas cuentas, lo que desde estas líneas estoy proponiendo es un cambio en la perspectiva en la que parece que se está focalizando este problema y que consistiría regular la desconexión digital como un *deber empresarial* en lugar de un derecho de los trabajadores. De otra forma los trabajadores encontrarían serias dificultades para hacer valer este supuesto derecho. De esta manera, podríamos dar cabida a la actuación inspectora y conseguir que los empresarios dejen incurrir en un hábito que se encuentra ampliamente edificado en la práctica. En esencia, se trata de regular en el Estatuto de los Trabajadores la desconexión digital como un deber del empresario oportunamente acompasado con una previsión específica en la LISOS. Junto con ello, creo que no estaría de más alguna inserción en la LPRL. En todo caso, la regulación legal no supondría más que una breve aproximación a un deber empresarial cuyo contenido específico sería aconsejable dejar en manos de la negociación colectiva. No cabe desconocer que la obligada desconexión digital no afecta de igual modo ni en la misma intensidad a todas la actividades laborales, por lo que deberían de ser los actores legitimados para impulsar la negociación colectiva los que lo doten de contenido, sobre todo, mientras llega una reforma legislativa que incluso podría no llegar a producirse nunca.

## 2.1 EL PRECEDENTE NORMATIVO FRANCÉS.

En el año 2016 Francia legisló en materia de desconexión digital en el ámbito laboral y, en gran medida, este hito ha reavivado el debate en nuestro país. Fue el 9 de agosto de 2016 cuando el Diario Oficial de la República Francesa publicó la Ley nº 2016-1088 de 8 de agosto de 2016<sup>16</sup>, mediante la cual se incorporó un nuevo apartado séptimo en el artículo L 2242-8 del Código de Trabajo Francés. Traducido al castellano, dicho precepto viene a decir, textualmente,

---

<sup>16</sup> LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JORF n° 0184 su 9 août 2016).

que la negociación anual sobre igualdad de mujeres y hombres deberá de tratar *“las modalidades de 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 al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar”*. En caso de que no hubiera acuerdo en la negociación de esta materia, corresponde al empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, elaborar 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 sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección”*.

El precedente francés ha sido visto por la doctrina como una ley más programática que imperativa en su ejecución práctica<sup>17</sup>, mientras que para otro sector, pese a reconocer el mencionado carácter ha opinado que supone un gran avance en el proceso “positivizador” del derecho a la desconexión digital<sup>18</sup>. Como podemos apreciar a simple vista, este derecho viene incardinado en el seno de la negociación colectiva anual en materia de igualdad de género, por lo que quizás, la técnica jurídica utilizada por el legislador francés no haya sido la más convincente. Junto con ello, en el texto de nuestro país vecino no se define en ningún momento la nueva categoría jurídica instaurada. En esencia, la ley francesa no preceptúa un derecho imperativo, ni recoge sanción o consecuencia alguna sobre su infracción, antes al contrario, cede a la negociación colectiva el testigo para que sea ésta quien regule la desconexión digital con la finalidad de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores, así como a su vida personal y familiar. Ahora bien, en caso de que no hubiera acuerdo corresponderá al propio empresario, previa consulta con los representantes legales, elaborar una política que preserve el derecho a la desconexión digital, contemplándose sus modalidades de ejercicio así como la formación y sensibilización de trabajadores y directivos. Otra crítica que se le ha hecho a esta regulación es que no se aplica a todas las empresas y, por ende, no llega a proteger a todos, sino únicamente a las que ocupen a más de 50 trabajadores<sup>19</sup>. Por lo tanto, en la experiencia

---

<sup>17</sup> VALLECILLO GÁMEZ M<sup>a</sup>. R. “El derecho a la desconexión: “¿novedad digital” o esnobismo del “viejo” derecho al descanso”, *RTSS. CEF*, n<sup>o</sup>. 408. 2017, pág. 171.

<sup>18</sup> ALEMÁN PÁEZ, F. “El derecho a la desconexión digital (1). Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N<sup>o</sup> 2016-1088)”, *Revista de Trabajo y Derecho*, n<sup>o</sup> 30. 2017, pág. 9 (de la versión Smarteca).

<sup>19</sup> DI MEO, R. “Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata”, *Labour & Law Issues*, n<sup>o</sup> 2, 2017, pág. 23.

francesa se abre un espacio importante para la negociación colectiva, que tendrá la encomienda de precisar el alcance, en ausencia de definición legal, del predicado derecho a la desconexión<sup>20</sup>.

## 2.2 EL PRECEDENTE NORMATIVO ITALIANO.

Más adelante en el tiempo, la República Italiana también aprobó una reciente reforma donde se deja entrever una cierta preocupación por la desconexión digital como derecho de los trabajadores, ahora ya reconocido *ex lege*. Dicha incorporación vino de la mano de la Legge 22 maggio 2017, n° 81 relativa a las medidas de tutela del trabajo autónomo y medidas para favorecer una articulación flexible del tiempo y lugar de trabajo por cuenta ajena<sup>21</sup>. La mencionada norma entró en vigor el 14 de junio de 2017. En su capítulo segundo, artículos 18 a 24 regula el “lavoro agile” (trabajo ágil) que viene a constituir una forma de desempeño de la actividad flexible donde se alterna la presencia física en la empresa con el trabajo a distancia.

Para esta modalidad de trabajo reconocida legalmente en Italia se prevén ciertas cautelas, incluidas las relativas a la prevención de riesgos laborales. En lo que a este estudio interesa, cabría tener en cuenta, particularmente, el contenido del artículo 19 de la señalada ley, donde de una forma clara se recoge el derecho que tienen estos 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 esta modalidad de “trabajo ágil”<sup>22</sup>.

En puridad, el legislador italiano no califica expresamente a la desconexión digital como un derecho, como sí sucede en la normativa francesa, extremo que sí que aparece claramente especificado en la tramitación parlamentaria del precepto en cuestión<sup>23</sup>. Aunque sí que ordena que en el desempeño de la modalidad contractual del “trabajo ágil” el empleado pueda desconectar de los instrumentos tecnológicos y para ello será necesario estructurar el tiempo de trabajo. El “trabajo ágil” parece responder a un *tertium genus* entre trabajo presencial y a distancia, siendo en esta segunda vertiente, que es cuando la actividad se desempeña desde casa, donde se deben acordar reglas para desconectar digitalmente del trabajo.

---

<sup>20</sup> MERCADER UGUINA, J.R. *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y robótica*. Ed. Tirant lo Blanch, 2017, pág. 162.

<sup>21</sup> Legge 22 maggio 2017, n° 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

<sup>22</sup> El artículo 19.1, *in fine*, de la Ley Italiana establece, textualmente que: “*l'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*”.

<sup>23</sup> Vid. DI MEO, R. “Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata”...*op. cit.* pág. 28.

### 3 EL PRECEDENTE CONVENCIONAL A NIVEL EMPRESA: EL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AXA.

Las dificultades existentes a la hora de legislar sobre un derecho –o deber- adaptable a toda organización desde una posición generalista, invitan a que sea la negociación colectiva la que lidere este cambio y perfile los contornos sobre esta cuestión. El Estatuto de los Trabajadores no puede normativizar más que un derecho o un deber en abstracto, genérico y con carácter dispositivo, siendo desde mi punto de vista la negociación colectiva la que lo tendría que concretar y delimitar en función del sector o tipo de actividad imperante en cada caso. El convenio colectivo es una norma jurídica más versátil que el Estatuto de los Trabajadores y presenta una mayor capacidad de adaptación, por lo que entiendo que debería de tomar las riendas a la hora de regular el alcance de este “viejo” problema que con el avance de la tecnología ha ido adquiriendo nuevos matices. La mayoría de autores que por el momento se han aproximado a este tema también coinciden en que el instrumento más adecuado para acometer esta tarea es el convenio colectivo<sup>24</sup>, además, siendo preferible el de empresa<sup>25</sup>.

Sin utilizar el convenio colectivo como vehículo de normalización, tenemos conocimiento de algunas grandes empresas que ya han ido implantando en su hoja de ruta protocolos de actuación en materia de desconexión digital. Por ejemplo, en Mercedes Benz los trabajadores pueden acogerse al programa “Mail on holiday” que direcciona a otros compañeros los correos que les lleguen a través de la cuenta de Outlook mientras se encuentran disfrutando de sus vacaciones. Por su parte, y sin movernos del sector de los “gigantes” del motor, la empresa Volkswagen viene desconectando desde 2011 sus servidores informáticos entre las 18:15 horas y las 7:00 horas<sup>26</sup>. Otras empresas, como IBM, han optado por no controlar los días de vacaciones de sus empleados, argumentando que éstos pueden organizar libremente su ocio y su trabajo<sup>27</sup>.

El reflejo de la desconexión digital en el negociación colectiva es todavía muy incipiente y salvo error o desconocimiento por mi parte solamente ha trascendido a la opinión pública el derecho recogido expresamente por esta vía por el Convenio Colectivo del Grupo AXA. En el

---

<sup>24</sup> GORDO GONZÁLEZ, L. “El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías”, *Revista de Información Laboral*, nº 12. 2017, pág. 7 (BIB 2018/5500).

<sup>25</sup> USHAKOVA, T. “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 192. 2016, pág. 9 (BIB 2016/85593).

<sup>26</sup> Datos extraídos de la obra de MERCADER UGUINA, J.R. *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y robótica...Op. Cit.*, pág. 160.

<sup>27</sup> Dato extraído del estudio de GORDO GONZÁLEZ, L. “El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías”, *Op. Cit.*, pág. 5 (BIB 2018/5500).

texto convencional de esta compañía de seguros, negociado para el arco temporal 2017-2020, se puede observar un Capítulo III referido a la “organización del trabajo y nuevas tecnologías” donde se encuentra ubicado el artículo 14, que textualmente reconoce el “derecho a la desconexión digital”. El precepto aludido se detiene en primer lugar en un breve análisis sobre el estado de la cuestión, reconociendo que el avance de la tecnología ha incidido en la forma en la que se presta la relación laboral, en concreto, en la delgada línea existente hoy en día entre el tiempo de trabajo y el descanso<sup>28</sup>. En consecuencia, los primeros asertos del artículo 14 del Convenio de AXA aportan más bien poco jurídicamente hablando, pues no obligan, ni reconocen, ni comprometen a nada. En este sentido, hasta el último de los tres párrafos en los que se divide este artículo no aparece cierto compromiso por parte de la aseguradora. Textualmente, el párrafo tercero del precepto que nos ocupa, señala lo siguiente: *“es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”*. La primera parte del párrafo no es más que una mera declaración de intenciones sin repercusión aparente, pues simplemente se muestra el compromiso de los firmantes a “impulsar” el derecho a la desconexión digital, extremo que finalmente ni siquiera puede que llegue a producirse. Un tanto más comprometida, aunque con demasiada timidez, es la locución final, donde se indica que salvo *“causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”*. Varias cuestiones resultan criticables, a mi entender, acerca de esta regulación convencional.

En primer lugar, acuso una falta de armonización y sistematización dentro del propio Convenio y que refuerce este supuesto “derecho” a la desconexión digital. Ciertamente, se podría haber aprovechado la ocasión para reflejar este “derecho” en algunos de los artículos referidos a la jornada, a las horas extraordinarias o en los artículos 28 y 29 que regulan el régimen de los

---

<sup>28</sup> Así lo expresa textualmente el artículo 14 del Convenio de AXA: *“los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la “interconectividad digital” está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo. En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores”*.

descansos y las vacaciones, respectivamente. Quizás una mayor y mejor coordinación hubiera ayudado decididamente a reforzar este “derecho” que ha sido incluido por vez primera en el artículo 14 del Convenio Colectivo de AXA.

En segundo lugar, creo que hubiera sido deseable que se anudaran algunas repercusiones ante el incumplimiento por parte de la empresa. El artículo 14 solamente reconoce el derecho a no responder mails y mensajes profesionales fuera del horario laboral pero no dota a los trabajadores de ningún canal especial para reclamar en caso de que esta previsión no se cumpla. Tampoco se implica a los representantes legales de los trabajadores en esta materia, más allá de que junto con el empresario coinciden en la necesidad de impulsar este “derecho”. En definitiva, me estoy refiriendo a la falta de implantación de algún mecanismo útil para asegurar el cumplimiento de este “derecho” o bien de incluir alguna vía de impugnación o evacuación ante su eventual incumplimiento. Por esta razón –y por la que expondré a continuación- vengo utilizando el vocablo “derecho” entre comillas, porque su configuración se topa con importantes dificultades a la hora de hacerlo efectivo y en ningún caso parece que termine por comprometer a la empresa.

En tercer lugar, tal y como he intentado explicar en otro epígrafe anterior, en el artículo 14 de este Convenio se pone el foco en la desconexión digital como un “derecho de los trabajadores” y no como *“un deber empresarial”*. Que el convenio colectivo que se está comentando indique que reconoce el derecho a los trabajadores a no responder mails y mensajes fuera del horario supone, en mi opinión, fracasar en el enfoque que entiendo que debería de procurarse sobre este problema. Con el artículo 14 de este Convenio en la mano no se solucionan los casos en los que un trabajador concreto reciba correos o mensajes fuera del horario laboral. Seguramente, pueda servir como fundamento para el hipotético caso en el que la empresa sancionara a algún empleado por no contestar los aludidos correos o mensajes, con las dificultades probatorias que se derivarían de esta situación en caso de que este motivo no sea directo y se encuentre encubierto en otra causa distinta. Pero cuando un trabajador reciba estas comunicaciones fuera de la jornada seguiría viéndose “obligado” a contestar –o quizás, amparado en este nuevo “derecho” decida no hacerlo-, pero de lo que no me cabe duda es de las serias dificultades que tendría para reaccionar frente a la empresa por más que el artículo 14 de su Convenio le reconozca el mismo. En este sentido, creo que hubiera sido preferible regularlo como un deber empresarial, tal y como he defendido con anterioridad.

En cualquier caso, entiendo que sí que debería de reconocerse la valentía del Grupo AXA en atender a una realidad que en la actualidad está en boga y hacerla visible en un Convenio



estatuario propio. De esta forma ha contribuido a generar debate y, con suerte, podría arrastrar a otras empresas a regular acerca de la desconexión digital en el ámbito laboral.

#### 4 CONCLUSIÓN.

Tal y como he advertido en este breve estudio de aproximación a la figura la desconexión digital en ámbito laboral, estamos ante un problema clásico, que se creía ya superado, pero que ha irrumpido en la actualidad por la decisión adoptada por otros países de la Unión Europea. Con todo, no es menos cierto que estamos ante una cuestión que con el avance de la tecnología ha llegado a alcanzar una dimensión preocupante. La posibilidad de estar conectados a la red a través de dispositivos móviles en todo momento y cualquier lugar supone un potencial muy elevado para, entre otras muchas cuestiones, poder recibir comunicaciones empresariales referidas a la actividad laboral. Esta situación ha terminado por difuminar definitivamente la línea que separa el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

En nuestro país todavía no contamos con una regulación sistemática sobre este derecho, más allá de algún convenio colectivo aislado que por el momento se ha animado a reconocer este “derecho”. Por lo tanto, el debate se centra ahora mismo en la necesidad de legislar sobre el particular y como llevar a cabo esta tarea. En mi opinión sería deseable que el legislador incluyera esta cuestión de manera expresa, configurando un deber para el empresario. En este sentido, frente a las corrientes dominantes, que centran el enfoque en la desconexión digital como un *derecho* del empleado a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través de cualquier dispositivo electrónico, entiendo que sería preferible plantearlo a la inversa, es decir, como el *deber* de todo empresario a no enviar notificaciones y mensajes de contenido laboral fuera de la jornada de trabajo y, en general, durante el tiempo de descanso de los empleados. Una adecuada conjunción entre el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social podría ofrecer una útil y eficaz solución contra este problema. En cualquier caso, entiendo que la solución legal tendría que ser adoptada a través de una redacción de carácter dispositivo, haciendo una llamada hacia la negociación colectiva para que complete su contenido para cada sector o empresa concreta. Con todo, mientras la intervención del legislador no se produzca, serán los sindicatos, representantes de trabajadores y empresarios los que deberán de liderar esta tarea, siendo por lo demás 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. Estaríamos, en

definitiva, ante un escenario idóneo donde poder construir entornos de trabajo más saludables y con un uso más responsable de los medios tecnológicos. Pues no cabe perder de vista que unos trabajadores más y mejor descansados y con una adecuada conciliación entre su vida profesional y personal serán más productivos y competitivos. Corresponde por ende a los legitimados para negociar a nivel de empresa o de sector despertar de su letargo e instaurar los mecanismos oportunos para poder implantar este deber empresarial, que a la postre pueda llegar a cambiar con el paso del tiempo la tendencia actual, sin duda, una labor para nada sencilla.

## 5 BIBLIOGRAFÍA.

ALEMÁN PÁEZ, F. “El derecho a la desconexión digital (1). Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088)”, *Revista de Trabajo y Derecho*, n° 30. 2017.

DI MEO, R. “Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata”, *Labour & Law Issues*, n° 2, 2017.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I y MERCADER UGUINA, J.R. “El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo)”, *Revista de Información Laboral*, n° 10, 2016.

GORDO GONZÁLEZ, L. “El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías”, *Revista de Información Laboral*, n° 12. 2017.

LÓPEZ BALAGUER, M. “La ordenación del tiempo de trabajo”. *El modelo social en la Constitución Española de 1978* (SEMPERE NAVARO, A.V. Dir.), MTAS, 2003.

MERCADER UGUINA, J.R. *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y robótica*. Ed. Tirant lo Blanch, 2017.

NAVAL, C. SERRANO-PUCHE, J. SÁBADA, C. y ARBUÉS, E. “Sobre la necesidad de desconectar: algunos datos y propuestas”, *Education in the Knowledge Society*, n° 2, 2016.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L y PÉREZ DEL PRADO, D. “Economía Digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica”. *Informe realizado a instancias de la Fundación para el Diálogo Social*, 2017.

SOLDEVILA, L. “Desconexión. Objetivo: rendir más y vivir mejor”, *Harvard Deusto Business Review*, n°. 262, 2016.

USHAKOVA, T. “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 192. 2016.

VALLECILLO GÁMEZ M<sup>a</sup>. R. “El derecho a la desconexión: “¿novedad digital” o esnobismo del “viejo” derecho al descanso”, *RTSS. CEF*, n°. 408. 2017.