

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

MARIOLA SERRANO
UNIVERSIDAD DE DEUSTO
BILBAO

TIEMPO DE DESCANSO Y BIENESTAR



- CONQUISTA HISTÓRICA



- VIEJA Y DENSA REGULACIÓN



- PROBLEMAS ACTUALES en la interpretación del derecho al descanso



- INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS



- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL



REGULACIÓN DEL DERECHO AL DESCANSO



- ✓ Convenios de la OIT
- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos
- ✓ Carta Social Europea
- ✓ Pacto de Derechos Económicos y Sociales
- ✓ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- ✓ Tratado de Lisboa
- ✓ Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- ✓ Artículo 40.2 de la CE
- ✓ Artículos 34-38 ET
- ✓ RD Legislativo 2/2015 sobre jornadas especiales de trabajo y otras normas de rango reglamentario para sectores concretos
- ✓ Convenios colectivos

La incorporación de las Tics al ámbito laboral



- ✓ Más facilidades para trabajar; posibilidad de trabajo a distancia; posibilidad de trabajo en casa.; mayor autonomía.



- ✓ “Always on”. Conectividad permanente. Riesgo de que el trabajo lo invada todo. Falta de conciliación y prolongación no reconocida de la jornada de trabajo.



- ✓ Derecho a la desconexión digital.

INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL



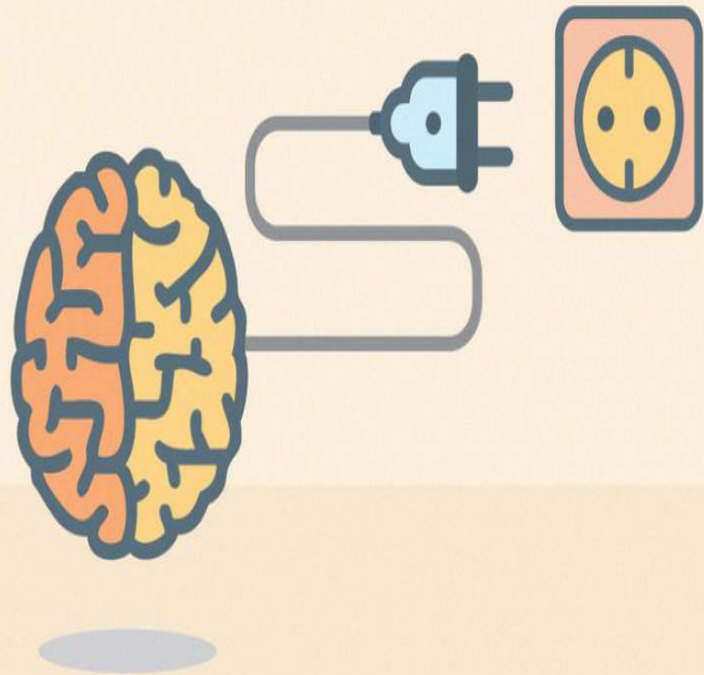
- ✓ “ No se puede obligar a los trabajadores a una conexión permanente con la empresa a través de sus teléfonos móviles (**SAN de 17 de julio 1997**).
- ✓ “Los trabajadores no están obligados a facilitar a la empresa sus teléfonos o correos electrónicos. Es una exigencia contraria a la protección de datos y no puede considerarse precursor del derecho a la desconexión digital (**STS 21 de septiembre de 2015**).
- ✓ **STSJUE de 21 de febrero de 2018 (Ville de Nivelles vs Rudy Matzak. Asunto C-518)**. Interpreta el artículo 15: “ no pueden los Estados miembros adoptar definiciones del tiempo de trabajo más restrictivas pero sí más favorables para los trabajadores”. Y el artículo 2: “No es tiempo de trabajo cuando a pesar de hallarse en guardia localizada no se requiere la presencia en el lugar de trabajo”.
- ✓ **STSUE de 5 de octubre de 2004 (Asunto C-397/2001)**: “ No se puede superar la jornada máxima añadiendo periodos de disponibilidad aunque no sean siempre tiempos de trabajo efectivos incluyendo periodos en los que no existe actividad laboral.
- ✓ **STS de 27 de enero de 2005 (y jurisprudencia posterior)**: “las guardias localizadas con llamada de trabajo son consideradas tiempo de trabajo, no las que no tienen llamada”.



PREVISIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS



- ✓ **Convenio colectivo de Vueling Airlines SA (2017).** Aunque no menciona explícitamente el derecho a la desconexión digital excluye de la obligación de revisión del correo electrónico los periodos vacacionales, enfermedad, permisos y días libres.
- ✓ **Convenio colectivo del grupo AXA (2017):** Prevé el derecho a la desconexión digital y reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los correos o mensajes profesionales fuera de su horario laboral.
- ✓ **Acuerdo para la distribución de la jornada en Ikea Ibérica (2018):** “Los trabajadores tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (...) fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor. Se realizará un seguimiento de tal medida”.
- ✓ **Acuerdo Banco Santander, Banco Popular y Banco Pastor (2018)** con el objetivo de pactar medidas de adaptación de las relaciones laborales al nuevo entorno digital y asegurar el tiempo de vacaciones y descanso, así como la vida personal y familiar.
- ✓ **Acuerdo suscrito entre el grupo telefónica y CCOO y UGT (2019)** vinculado al ámbito del bienestar digital y hábitos saludables en el buen uso de las tecnologías digitales.
- ✓ **Convenio colectivo del grupo Maritima Dávila SA (2018)** conectando la desconexión con el teletrabajo.
- ✓ **VII Convenio colectivo de Repsol SA (2018)** conectando la desconexión con la conciliación de la vida familiar y personal.

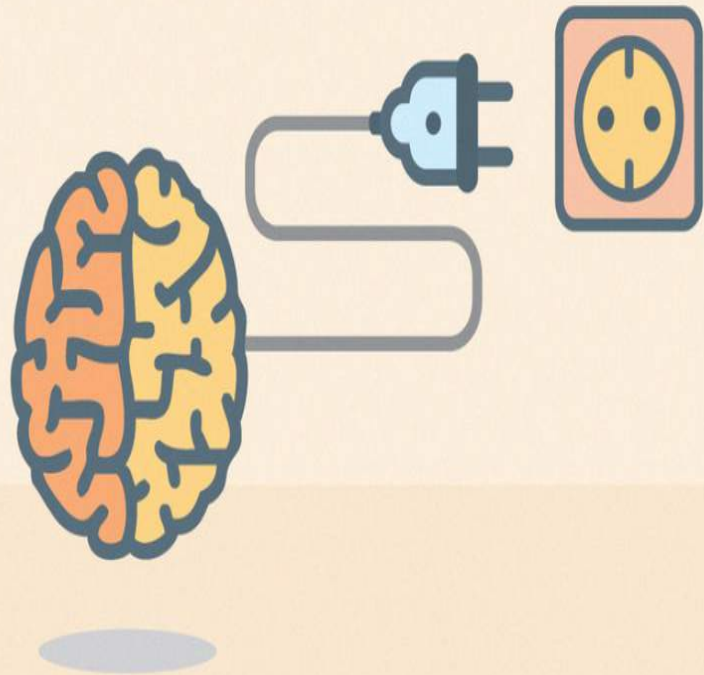
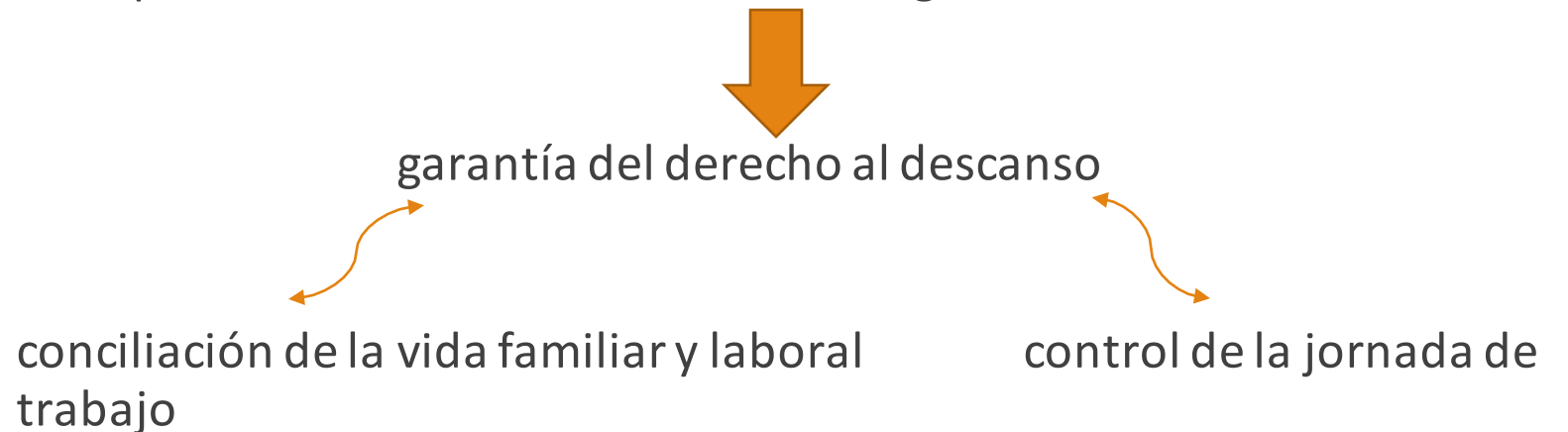
DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL



- ✓ Regulado por primera vez en España en el **artículo 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre sobre Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDP)**. Nuevo artículo 20 bis del ET.
- ✓ ¿Ubicación adecuada?
- ✓ Se trata de un derecho cuya realización está plenamente condicionada a su desarrollo por la negociación colectiva (convenio colectivo o acuerdo de empresa). No exige un deber de negociación ni forma parte del contenido mínimo del convenio colectivo.
- ✓ No hay definición del derecho de desconexión. Sí se establece su finalidad: garantizar, fuera del tiempo legal y convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permiso y vacaciones, así como de su intimidad personal y laboral.
- ✓ Deber de abstención por parte del empresario obligatoria  implementación en todo tipo de empresas/posibilidad de sanción (LISOS)
- ✓ ¿derecho o deber del trabajador?  No se le puede penalizar; es conveniente para su efectividad un deber de colaboración.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

- ❖ El empleador elaborará una **política interna** previa audiencia de los representantes de los trabajadores. Esta política incluirá:
 - ❖ Modalidades de ejercicio del derecho condicionadas a la negociación colectiva (si la hay) . La previsión pretende atender a la realidad productiva y a las distintas necesidades organizativas de la empresa. También deben potenciar el derecho a la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.
 - ❖ Acciones de formación y sensibilización sobre uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten el riesgo de fatiga informática (único enfoque preventivo de la norma). La desconexión puede no ser absoluta. Se evitan formas de desconexión más agresivas.
 - ❖ Especial atención a los supuestos de trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas informáticas.
 - ❖ Se recuerda la inclusión de los directivos (normalmente hiperconectados)
- ❖ ¿Aporta el derecho a la desconexión digital?



PODER DE DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA JORNADA DE TRABAJO



- ❖ Registro de la jornada de trabajo como forma de garantizar el derecho al descanso.
- ❖ Debate sobre el alcance de la obligación de registro establecida en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- ❖ ¿Deben los trabajadores (independientemente del tipo de contrato) registrar la jornada de trabajo?
 - ❖ Posición de la Inspección de trabajo
 - ❖ Evolución jurisprudencial (prejudiciales)
 - ❖ Posicionamiento de la Comisión Europea
- ❖ **Novedades legislativas:**
 - ❖ Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo →

REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA DE TRABAJO



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL//CORRESPONSABILIDAD

❖ Las políticas legislativas existentes no han conseguido que la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal y la corresponsabilidad sea un hecho.

❖ Se necesitan políticas legislativas que aborden desde una perspectiva multidisciplinar el tiempo como eje articulador de la vida laboral y cotidiana.

❖ USO DEL TIEMPO (INE)

Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)

Actividades	Varones 2002-03	Varones 2009-10	Mujeres 2002-03	Mujeres 2009-10	
Cuidados personales		11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado		3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios		0:42	0:47	0:43	0:47
Hogar y familia		1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones		0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión		1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y actividades al aire libre		0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones e Informática		0:27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación		2:25	2:45	2:08	2:33
Trayectos y tiempo no especificado		1:15	1:14	1:05	1:07



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL//CORRESPONSABILIDAD

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS

	2017	2016	2015	2014
% Madres	92,34	92,63	93,33	94,02
Ambos progenitores	43.899	40.517	36.195	31.435
Madres	40.536	37.531	33.779	29.554
Padres	3.363	2.986	2.416	1.881

❖ En el año 2015 hubo 238.806 permisos por paternidad//278.389 permisos por maternidad (5.208 ejercidos por los padres). En 2016 se llegaron a los 244.468 permisos de paternidad

❖ Propuestas y novedades legislativas:

- ❖ 122/0299 Proposición de Ley de tiempo de trabajo corresponsable (2018). Hasta ahora el tiempo ha sido abordado como instrumento para el incremento de la flexibilidad empresarial y no desde una perspectiva de cuidado y corresponsabilidad.
- ❖ Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trabajo y de oportunidades en el empleo y la ocupación.



DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL versus DERECHO AL DESCANSO

**PREGUNTA LA DOCTRINA
(Molina Navarrete):**

**¿ PARA ESE VIAJE DE
REGRESO AL CLASICISMOS
JURÍDICO NECESITAMOS
ESTAS ALFORJAS
ESNOBISTAS O A LA MODA
DE LA ERA DIGITAL?**

RAZONES (ENTRE OTRAS):

- ❖ FRACASO DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN
- ❖ REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS NO REMUNERADAS
- ❖ SALUD AFECTADA POR LA FALTA DE DESCONEXIÓN



❖ **NECESARIO SU RECONOCIMIENTO LEGAL**



❖ **MEDIDAS LEGISLATIVAS QUE GARANTICEN Y FACILITEN SU EJERCICIO**

- Registro obligatorio de la jornada de trabajo
- Modificación de las medidas de conciliación de primera generación por medidas de corresponsabilidad de segunda generación

❖ **ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE USO RAZONABLE DE LOS DISPOSITIVOS DIGITALES Y SUS RIESGOS**

MUCHAS GRACIAS

ESKERRIK ASKO