

**Consideraciones 339****Teletrabajo y Desconexión Digital. Parte 3.**Desconexión Digital en el Derecho Comparado  
Raúl Osorio H.**3. DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DERECHO COMPARADO**

- 3.1. [Francia](#)
- 3.2. [España](#)
- 3.3. [Estados Unidos](#)
- 3.4. [Filipinas](#)
- 3.5. [India](#)
- 3.6. [Japón](#)

## Antecedentes

*“Las tecnologías en el trabajo pueden ofrecer un grado de flexibilidad liberador o controlar las vidas de los trabajadores fuera de su puesto de trabajo”*

Christy Hoffman, Secretaria General de UNI Global Union

En mayo de 2019, la OMS incluye el “agotamiento” en su Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud, reconociendo un fenómeno en aumento a través del mundo.

En Europa el Reglamento General de Protección de Datos de la UE expone este tipo de derecho, pero solo lo tienen regulado legalmente en España, Francia y Bélgica.

En Francia fueron los pioneros en 2017. Hicieron una reforma laboral en la que incluían este derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto a las vacaciones y al descanso y a la conciliación con la vida familiar.

Posteriormente Bélgica adoptó la legislación en su sistema legislativo, el resto de los países de la Unión Europea no ha generado un resguardo específico de la desconexión digital.

Alemania, Suecia, Italia, Polonia o Suiza no está regulado por ley, no obstante existen iniciativas para materializar una normativa específica y mantienen una regulación indirecta por la que algunas empresas, de manera unilateral, ha implementado protocolos de desconexión.

**ÍNDICE****3.1. Francia****3.1.1. Normativa**

Francia es pionero en la regulación del derecho a la desconexión digital, el 1 de enero de 2017 entró en vigor un apartado al Código del Trabajo que estableció el:

***“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”***

Con esto se pretende que los trabajadores puedan continuar trabajando después de finalizar su jornada laboral utilizando los medios tecnológicos de la empresa.

La consagración de estos derechos de manera formal es paralela al escepticismo respecto a las medidas específicas que deberán adoptarse en la práctica para implantar sistemas tecnológicos que limiten o impidan el acceso de los trabajadores a sus dispositivos digitales fuera del horario de trabajo.

En caso de no existir acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, previa audiencia del comité de empresa o de los delegados de personal, se elaborará una política de actuación en la que se definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.

El nuevo apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés, que

*“7.º Las modalidades del 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 del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará 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 de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.”*

En Francia es obligatorio que las empresas que cuenten con representación sindical negocien anualmente con los representantes de los trabajadores sobre:

- Retribuciones,
- Tiempo de trabajo,
- Reparto del valor añadido en la empresa
- Calidad del trabajo e igualdad profesional entre hombre y mujeres (artículo L.2242-1 del Code du Travail).

### 3.1.2. Características

- El texto legal no incorpora
  - Una definición del derecho a la desconexión, dejando la fijación de su contenido, en cada caso, al resultado de la negociación colectiva.
  - Tampoco establece un ámbito subjetivo de aplicación, por lo que cabe entender que el mismo se refiere al personal sujeto a convenio.
- Implantación de medidas de desconexión
  - La negociación deberá definir las modalidades de pleno ejercicio de ese derecho e incluir “la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales”.
  - La finalidad de esta medida es evitar que los trabajadores puedan continuar trabajando después de finalizar su jornada laboral utilizando los medios electrónicos de la empresa, de esta forma las empresas deberán implantar sistemas tecnológicos que limiten o impidan el acceso de los trabajadores a sus dispositivos digitales fuera del horario de trabajo
- Elaboración de una política de actuación empresarial
  - A falta de acuerdo en la negociación, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o los delegados de personal, deberá elaborar una “política de actuación” (Charte) sobre las modalidades de ejercicio de ese derecho a la desconexión, con independencia del tamaño de la empresa. La Ley no señala cuales serían los efectos de la negativa de los representantes a aceptarla.
- Aplicación a todas las empresas.

- La obligatoriedad de implantación de estas medidas por el empresario, a falta de acuerdo en la negociación, se extiende a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, desaparece la limitación de la implantación de estas políticas por el empresario a las empresas de menos de 300 trabajadores, con lo que el alcance de la norma se hace universal, cualquiera que sea el tamaño de la empresa.

*“Los empleados salen físicamente de la oficina, pero no dejan de trabajar. Quedan amarrados por una especie de correa electrónica, como si fueran perros. Los mensajes de texto, los e-mails y demás invaden la vida de los trabajadores”*

Benoit Hamon

### 3.1.3. Algunos Acuerdos Colectivos.

- Abril de 2014 entre Syntec y Cinov39 (Empresas de tecnología francesas) y las centrales CFDT y CFE-CGC sobre duración del tiempo de trabajo, que establece la “obligación de desconexión de los sistemas de comunicación a distancia” de la empresa para determinados cuadros, a fin de asegurar su derecho a un período mínimo de descanso. El acuerdo menciona expresamente la obligación de implantar un sistema de seguimiento del derecho a la desconexión por el trabajador.
- Volkswagen implantó parcialmente en 2011 un sistema que desconecta sus servidores de comunicación de los teléfonos móviles profesionales de sus empleados entre las 18.15 horas y las 7 de la mañana del día siguiente.
- Mercedes-Benz también ofrece a sus empleados acogerse al sistema Mail on holiday, por medio del cual los correos enviados a trabajadores que se encuentran de vacaciones son automáticamente redirigidos a otros contactos disponibles dentro de la empresa, evitando así el que lleguen a sus destinatarios durante las fechas en que esos se encuentran de vacaciones, así como la sobrecarga de mensajes que suele seguir a los períodos de vacaciones.

## ÍNDICE

### 3.2. España

***“La empresa decía que no podía ser un accidente laboral porque el infarto le había dado por la noche en su casa. Gracias a un informe pericial informático se corroboró que ese hombre estaba trabajando a esa hora. Lo declaré accidente laboral”***

Inmaculada Parrado, Juez

La Modificación de 5 de diciembre de 2018 a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), consagró de manera explícita el derecho a la desconexión digital

#### Artículo 88

Los trabajadores y los empleados públicos 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.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida

personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará 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. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- Adicionalmente la norma modificatoria recoge disposiciones referidas a los derechos de los trabajadores, en general, y a los derechos de los empleados público:
  - Se añade un nuevo artículo 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores, “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”, y con este contenido: “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”
  - Se añade una nueva letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, añadiendo un nuevo derecho individual del empleado público: “j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”
  - Protocolos de desconexión digital:
    - Las empresas tendrán que dotarse de un protocolo que consiste, previa audiencia a los representantes de los trabajadores, en elaborar “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”.
    - Este documento debe recoger de forma clara los horarios de trabajo y las comunicaciones de fuerza mayor a las que sí tendrán que responder los trabajadores: emergencias, situaciones excepcionales, etc. Una vez establecidas las reglas del juego en un documento de este tipo, cualquier presión de los superiores para obtener respuesta en un caso no previsto, estaría vulnerando la ley. Por el contrario, la ausencia de este protocolo
- Críticas al artículo 88
  - No especifica las medidas concretas en las que traduce el derecho de desconexión digital.
  - No incluye las consecuencias que puedan derivarse de su incumplimiento.
- **Jurisprudencia previa a la norma**
  - Una sentencia de la Audiencia Nacional, de 17 de julio de 1997, en la que se califica como ilegal el hecho de que la empresa obligue a sus trabajadores a estar siempre localizables, porque de hacerlo así se incumple las facultades normales de la empresa en los términos recogidos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

- Sentencia del Tribunal Supremo, 4086/2015, de 21 de septiembre de 2015, en la que se establece como cláusula abusiva en un contrato la que obliga al trabajador a comunicar a la empresa su número de teléfono o su correo electrónico.

## ÍNDICE

### 3.3. Estados Unidos

El Derecho a la Desconexión va ligado a dos derechos constitucionales fundamentales:

- Derecho a la privacidad y
- Derecho a la intimidad.

En el campo laboral son dos derechos inviolables, de la única manera que un empleador pudiese violentar el derecho a la intimidad es para proteger el interés público apremiante, lo cual es una excepción a la regla general

En los Estados Unidos el derecho a la privacidad y el derecho a la intimidad son derechos que no nacen expresamente de la Constitución, sino que nacen implícitamente de algunas de las enmiendas. Al no nacer expresamente, de la letra de la Constitución se ha prestado para interpretación y establecer mayores protecciones por medio de jurisprudencia y leyes.

El Congreso de los Estados Unidos ha creado, en el campo del derecho laboral, leyes dirigidas a la protección de la relación patrono-empleado, las cuales incluyen la protección de la privacidad e intimidad.

La Ley del Trabajo Justo (Fair Labor Act), 29 U.S.C. 201, en la que se establece que los empleadores tienen el derecho a establecer las políticas y procedimientos de la empresa.

## ÍNDICE

### 3.4. Filipinas

- Filipinas desde 2017 comienza a legislar sobre el derecho de los trabajadores a desconectarse totalmente del trabajo en sus horas de descanso.
- La iniciativa consiste en enmendar su Código Laboral y lo que busca es establecer una línea divisoria entre trabajo y hogar. El título de la iniciativa es "*Ley que otorga a los empleados el derecho de desconectarse de las comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo después del horario laboral*". Con esto, se deja en claro que más que un correo o un mensaje de texto, el proyecto establece la interacción con cualquier medio digital, fuera de las horas legales de trabajo.
- De tal manera, el derecho a la desconexión significa que ningún trabajador podría ser castigado, ni sujeto a cualquier medida disciplinaria, en caso de que no tome en cuenta algún tipo de comunicación relacionada con el trabajo al finalizar el horario laboral. De igual manera, es responsabilidad de los empleadores definir el horario en que los jefes no deben enviar correos electrónicos, no obstante se pueden fijar excepciones en casos extraordinarios.

## ÍNDICE

### 3.5. India

India promulgó en enero de 2018 la ley “Derecho a desconectarse”, que le confiere a cada empleado la libertad de desprenderse de las redes comunicacionales que lo vinculan con su trabajo, es decir, correos electrónicos o llamadas telefónicas, durante las horas fuera del horario y en las vacaciones. La ley, es clara en definirse como un derecho del trabajador a “negarse a responder llamadas fuera del trabajo” sobre cualquier materia relacionada a lo productivo.

Esta ley se basa en un estudio que recolectó información sobre el uso de las comunicaciones, tanto dentro como fuera del tiempo y espacio laboral, durante un año. En dicho estudio se determinó que hay casos donde se obliga a responder, pero donde no hay obligación, igual se genera ansiedad en el trabajador.

De tal manera, le legislación india define la desconexión como un derecho del empleado a no estar obligado a responder, incluso el derecho a negarse a hacerlo, si el empleador toma contacto después de las horas de trabajo establecidas. No obstante, también establece que la Autoridad Laboral reconocerá los acuerdos que establezcan sindicatos de trabajadores con el empleador, en definir cuáles son las horas no laborales, sobre las cuales no se podrán realizar contactos.

## ÍNDICE

### 3.6. Japón

Karoshi, significa muerte por exceso de trabajo, un fenómeno social reconocido en Japón y documentado desde 1987.

En 2015 el número de víctimas alcanzaba las 2.310, según el Ministerio del Trabajo en Japón, involucrando tanto el Karoshi como el Karojisatsu, suicidios relacionados con problemas de salud mental originados en el centro de trabajo, según estimaciones del **Consejo Nacional en Defensa de las Víctimas de Karoshi**, la cifra podría alcanzar las 10.000 personas que mueren anualmente por esta causa, semejante al número de decesos por accidentes de tránsito.

Tan normalizado se encuentra el fenómeno, que si un juez determina que alguien murió por karoshi, su familia recibe una compensación de unos US\$20.000 por parte del gobierno y pagos de hasta US\$1,6 millones por parte de la compañía.

En abril de 2019 entra en vigor para las grandes empresas, una normativa que busca acotar el número máximo de horas extraordinarias mensuales, 100. La mayor parte de los trabajadores cree que esta normativa no funcionará y un 40% consideran esta forma de trabajo es una cuestión cultural.

Entre la batería de medidas que se consideran relevantes para atender este problema de salud pública tendentes a la conciliación laboral y familiar, se encuentra la consagración del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, introducido con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales las que se complementan con reformas legislativas para controlar la jornada laboral y las horas extraordinarias.

## ÍNDICE