

LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO

Autor: Toscani Giménez, D. y Trujillo Pons, F. (Dirs.)

Editorial: Thomson Reuters – Aranzadi, 2020, 346 páginas

La obra que nos presentan los directores Daniel Toscani Giménez, Profesor Titular en la Universidad de Valencia y Francisco Trujillo Pons, Profesor Ayudante Doctor en la Universidad de Valencia bajo el título «La desconexión digital en el trabajo» es de gran relevancia para el tiempo que vivimos que a consecuencia de la pandemia muchos de lo trabajadores y profesionales tenemos que trabajar a través del teletrabajo. En que en, muchas ocasiones, no somos conscientes de que debemos desconectar.

En el libro intervienen, además de los directores, Fabián Valero Moldes, Socio Director de Zeres Abogados; Oriol Cremades Chueca, investigador y profesor en ESERP Busines & Law School; Manuel Alegre Nueno, Profesor Titular en la Universidad de Valencia; Ana Ercoreca de la Cruz, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social y Presidenta del SITSS; Estela Martín Estebaranz, Directora de Comunicación & RCS en SingroGO; María Gema Quintero Lima, Profesora Titular en la Universidad Carlos III; Jimmy Pons Capó, Innovation Maker; y Philippe González Trujillo, Creador de la #IGers Community – Heineken España, Leica y AC Hotels Brand Ambassador.

La obra está editada en Thomson Reuters – Aranzadi, en la colección de Estudios de la editorial. El libro cuenta con un prólogo de los directores, siete capítulos, conclusiones, anexos y bibliografía.

El primer capítulo, titulado «Introducción al ejercicio del Derecho a desconectar tecnológicamente del trabajo», el profesor Trujillo lo desarrolla a través de 3 epígrafes: 1) La cotidianidad de la digitalización en el ámbito laboral: un posible perjuicio a los derechos laborales; 2) El derecho del trabajador y la correlativa obligación empresarial; 3) La

sensibilidad del derecho laboral y las acciones formativas en las empresas.

El autor llega a la conclusión que «el trabajador ha de saber que toda vez finalizada su jornada tiene derecho a no atender comunicaciones o indicaciones de su empleador, bien lo sea para exigirle algún tipo de actividad durante este período o bien lo sea para cuando se reincorpore a la actividad laboral en la jornada de trabajo sucesiva».

El segundo capítulo, aborda «la positivación del derecho laboral», tanto Trujillo como Valero, que se desarrolla a través de los siguientes siete epígrafes: 1) Antecedentes a la normativa española: pasos dados en empresas y acercamientos normativos; 2) La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; 3) La relevancia del artículo 88 de la LOPDPGDD; 4) Convenios colectivos que se limitan a disponer generalidades del derecho, sin mayores concreciones; 5) Las infracciones y sanciones aparejadas por incumplimientos del derecho; 6) El trabajo a distancia y el derecho a la desconexión digital: una nueva norma urgente y necesaria; 7) Una visión internacional de la regulación del derecho: países con normativa propia (específica e indirecta) y otros en visos de tenerla.

El tercer capítulo, Cremades presenta «una panorámica a la desconexión digital desde una perspectiva empleadora: límites jurídicos, escenarios y propuestas» que lo desarrolla mediante los siguientes cinco epígrafes: 1) La multidimensionalidad y el debate obligación-derecho sobre la desconexión digital: la necesidad de tomar en cuenta una perspectiva empleadora; 2) Una premisa para el abordaje de la desconexión digital desde una perspectiva empleadora: el contrato de trabajo y el derecho de propiedad como previos límites y su proyección en el tratamiento jurídico-laboral del uso de los dispositivos móviles personales para fines profesionales (Bring Your Own Device - BYOD); 3) Verificación de la desconexión digital, facultades empleadoras y Derechos Fundamentales: escenarios y límites; 4) Una propuesta *de lege data* y dos *de lege ferenda* para la efectiva desconexión digital desde una perspectiva empleadora: sobre el reparto de gastos (con especial

mención en el "teletrabajo") y el contenido mínimo de todo convenio colectivo; 5) A modo de conclusión: la desconexión digital en España como síntoma.

El cuarto capítulo, Alegre y Ercoreca analizan «la prevención de riesgos laborales y la desconexión digital en el trabajo» mediante los siguientes siete epígrafes: 1) Las condiciones de trabajo y salud; 2) Los riesgos profesionales; 3) Los daños derivados del trabajo; 4) Las técnicas preventivas; 5) La obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores; 6) Derechos, deberes y responsabilidades de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales; 7) Responsabilidades empresariales.

El quinto capítulo, Martín estudia la «dirección estratégica de personas: el "teletrabajo" desde la óptica de la dirección estrategia de personas: hacia el "smart working"» a través de un gran epígrafe titulado «el "teletrabajo" desde la óptica de la dirección estrategia de personas: hacia el "smart working"» que se compone de los nueve siguientes apartados: 1) Lo primero: ¿en cuántas empresas existe el "teletrabajo"?; 2) ¿"Teletrabajo" es sinónimo de "conciliación"?; 3) ¿Acaba el "teletrabajo" con el "presentismo"?; 4) De las reuniones presenciales a las reuniones vía Teams, Zoom, Skype...; 5) El papel de los mandos intermedios y/o superiores en la implantación de la política de "teletrabajo"; 6) ¿Influye el tamaño de empresa en las medidas de conciliación y/o "teletrabajo"?; 7) La comunicación interna: más estratégica que nunca debido al "teletrabajo"; 8) "Teletrabajo" y sistemas de dirección por objetivos; 9) Hacia el "Smart working".

El sexto capítulo, la profesora Quintero aborda «el derecho a la desconexión digital desde una -necesaria- perspectiva de género» a través de los siguientes seis epígrafes: 1) Consideraciones previas; 2) La regulación general de la desconexión digital: cuestiones potencialmente sensibles al género; 3) El "teletrabajo" COVID-19: marco de excepción sin desconexión; 4) La desconexión digital en el "teletrabajo" tras el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: a vueltas con los elementos sensibles en clave de género; 5) La desconexión laboral; 6) Algunas conclusiones raudas.

El séptimo capítulo, Pons, González, Trujillo y Martín presentan las «buenas prácticas y recomendaciones» mediante dos epígrafes: 1) Buenas prácticas, consejos y recomendaciones para una desconexión digital eficaz y garantista; 2) La era digital del S. XXI. Conceptos y consejos tecnológicos.

Finalmente, en el capítulo octavo el profesor Toscani señala las «conclusiones» a través de un gran epígrafe titulado «un punto y seguido en el derecho a la desconexión digital en el trabajo», seguidamente la obra culmina, respectivamente, con los anexos y la bibliografía.

Dentro de las grandes conclusiones que se presentan se destaca, entre otras, que «los horarios deben cambiar y con ello, la conciliación mejorará y los jefes y empleados “calientasillas” se extinguirán. Urge un cambio de paradigma en este sentido; que las empresas apuesten por una flexibilidad horaria y que prohíban, de plano, interferir en la conciliación familiar y personal de sus trabajadores. Esta conciliación ha de ser una medida para asegurar el derecho a la desconexión digital. De respetarse este derecho, el tiempo que un empleado puede pasar con su familia será de calidad, al no verse interrumpido por cuestiones laborales que en la mayoría de los casos podrían ser atajadas al día siguiente en la oficina y, por supuesto, en horario laboral».

Se trata, por consecuencia, de una obra de referencia a tener muy en cuenta en el Derecho del Trabajo, especialmente, en la «Desconexión digital en el trabajo» y cuya consulta resulta imprescindible para quien decida conocer de primera mano la comprensión armonizadora de aquel derecho, tan necesario de disfrutar en estos tiempos que se viven.

DJAMIL TONY KAHLE CARRILLO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)