

DESCONEXIÓN DIGITAL

PASO A PASO

Todas las claves de la desconexión digital en el ámbito laboral y para la elaboración de un protocolo regulador

2.ª EDICIÓN 2024

Incluye formularios





Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** de los eBook y audiolibros de las obras de Editorial Colex*

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook y/o audiolibro estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario.

* Los audiolibros están disponibles en las ediciones más recientes de nuestras obras. Se excluyen expresamente las colecciones «Códigos comentados», «Biblioteca digital» y los productos de www.vademecumlegal.es.

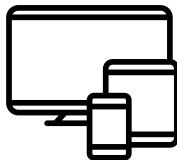
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



¡Gracias por confiar en nosotros!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades eBook



**Acceso desde
cualquier dispositivo con
conexión a internet**



**Idéntica visualización
a la edición de papel**



Navegación intuitiva



Tamaño del texto adaptable

Síguenos en:



DESCONEXIÓN DIGITAL

DESCONEXIÓN DIGITAL

Todas las claves de la desconexión digital en el ámbito laboral y para la elaboración de un protocolo regulador

2.^a EDICIÓN 2024

**Obra realizada por el Departamento
de Documentación de Iberley**

COLEX 2024

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Sol, número 20, bajo
A Coruña, C.P. 15003
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-588-2
Depósito legal: C 1204-2024

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN	9
1. CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU ENTORNO NORMATIVO	13
1.1. Derecho a la desconexión digital en la LOPDGDD	13
1.2. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión: art. 20 bis del ET	15
1.2.1. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87 de la LOPDGDD)	16
1.2.2. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89 de la LOPDGDD)	17
1.3. Teletrabajo y desconexión digital: art. 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.....	19
1.3.1. Derechos relacionados con el uso de medios digitales en el ámbito del teletrabajo	19
1.3.2. Acuerdo de teletrabajo y desconexión digital	21
1.3.3. Algunos problemas solventados por los tribunales relacionados la desconexión digital y el teletrabajo	22
1.4. La desconexión digital y el ámbito sancionador: arts. 6.6, 7.5 LISOS, 12, 23 y 34-38 del ET y actuaciones de la ITSS	24
1.5. La desconexión digital y el poder disciplinario o sancionador del empresario para su cumplimiento: art. 20.3 del ET	26
1.6. Enfoque preventivo del derecho a la desconexión digital: arts. 14-16 de la LPRL y 36.5 del ET	26
1.7. Derechos digitales en la negociación colectiva: art. 91 LOPDGDD	29
2. ¿QUÉ ES LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y CÓMO LLEVARLA A CABO?	33
2.1. Concepto de desconexión digital	33
2.2. Medidas de desconexión digital	35
2.2.1. Limitación del uso de los medios tecnológicos	35
2.2.2. Elaboración de una política interna	36
2.2.3. Acciones de formación y de sensibilización	37
2.2.4. Organización adecuada de la jornada laboral	38

SUMARIO

2.2.5. Protocolo de desconexión digital.	39
2.2.6. Plan de igualdad y su relación con las medidas desconexión digital	40
3. EL REGISTRO HORARIO COMO MECANISMO DE CONTROL DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	45
3.1. Obligación de registrar la jornada laboral realizada.	45
3.2. Sistema de registro horario de la jornada laboral	47
3.3. Incumplimientos y sanciones de las empresas relacionados con la ausencia de registro horario	53
3.4. Protocolos empresariales asociados a la desconexión digital	58
4. POLÍTICA INTERNA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL	65
4.1. Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital	65
4.2. Protocolo de desconexión digital	66
4.2.1. ¿Qué analizar antes de confeccionar un protocolo de desconexión digital?	68
4.2.2. Claves para la elaboración de un protocolo para la desconexión digital	70
5. TUTELA JURISDICCIONAL DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL	83
6. PRONUNCIAMIENTO DE LOS TRIBUNALES RELACIONADOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL	89

ANEXO. FORMULARIOS

Modelo genérico de protocolo para la desconexión digital en la empresa	103
Solicitud por parte del trabajador a la empresa del reconocimiento del derecho a la desconexión digital por escrito	111
Formulario de acuerdo empresa-trabajador para el reconocimiento del derecho a la desconexión digital de teletrabajador	113
Acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo	117
Documento de control empresarial de la actividad ejecutada a distancia por parte del trabajador (teletrabajo)	127
Acuerdo empresa-trabajador para la utilización de medios informáticos durante el trabajo a distancia	129
Acuerdo empresa-trabajador para la utilización de medios informáticos .	133
Comunicación genérica de la empresa estableciendo el uso de herramientas informáticas de la empresa para exclusivos fines profesionales .	137
Acuerdo de flexibilidad horaria entre trabajador y empresa reconociendo el derecho a desconexión digital.	139
Denuncia a la Inspección de Trabajo por incumplimiento empresarial de la normativa vigente en materia de desconexión digital	143
Demandra por la violación del derecho a la desconexión digital	147

0. INTRODUCCIÓN

El derecho a la desconexión digital protege el descanso y la intimidad de los trabajadores fuera del horario laboral.

La Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre) establece el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital en el ámbito laboral, en los siguientes términos:

Las personas trabajadoras 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.

Esto establece la necesidad de las empresas de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante el cumplimiento minucioso en lo concerniente a los tiempos de trabajo y a los mínimos períodos de descanso necesario, además de una conveniente organización y utilización de los recursos tecnológicos para la prestación del trabajo que garantice el derecho al descanso y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las empresas elaborarán protocolos, instrucciones, guías y un plan acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC que evite el riesgo de fatiga informática, dirigidas a todos los niveles

de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Todos estos aspectos se desarrollan en nuestra obra mediante seis bloques en los que el lector encontrará:

Bloque uno, la configuración legal del derecho a la desconexión digital. Donde repasamos el entorno normativo de este derecho siguiendo la LOPDGDD, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el ámbito sancionador siguiendo el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) y el enfoque preventivo siguiendo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Bloque dos, qué es la desconexión digital y cómo llevarla a cabo. Analizando el concepto de desconexión digital y medidas como la limitación del uso de los medios tecnológicos, la elaboración de una política interna, acciones de formación y de sensibilización, la organización adecuada de la jornada laboral y la relación entre el plan de igualdad y las medidas desconexión digital.

Bloque tres, el registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital está estrechamente relacionado con la obligación empresarial de llevar un registro horario de los trabajadores, analizamos los principales aspectos de esta obligación con el objetivo de constatar el tiempo efectivo de prestación de servicios para garantizar la desconexión digital.

Bloque cuatro, la política interna del derecho a la desconexión digital y protocolo de desconexión digital. De inicio será necesario definir la política interna empresarial y una cultura de la organización adaptada a la realidad y las situaciones específicas de la plantilla. Partiendo de una política interna en

materia de desconexión digital clara nacerá el protocolo desconexión digital. En este punto se desarrollan estos dos conceptos fundamentales para el derecho analizado: **política interna y protocolo de desconexión.**

Bloque cinco, la tutela jurisdiccional de la vulneración del derecho a desconexión digital.

Para finalizar, el **bloque seis**, analiza los pronunciamientos de los tribunales más relevantes en la materia analizada.

1. CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU ENTORNO NORMATIVO

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 y trabajadoras (*Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario de la Comunidad de Madrid*).

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 y trabajadoras.

Esta es la situación que ha impulsado al legislador a reconocer el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, como un derecho de las personas trabajadoras a no responder mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, con la finalidad de garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores.

1.1. Derecho a la desconexión digital en la LOPDGDD

Tras varias proposiciones no de ley para su regulación, en la transposición al ordenamiento jurídico español del Reglamento general europeo de protección de datos (RGPD), con efectos de 6 de diciembre de 2018, la Ley

Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD) ha introducido medidas para garantizar el derecho a la desconexión fuera de horario laboral.

A TENER EN CUENTA. En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

El art. 88 de la LOPDGDD (en referencia tanto a trabajadores como a empleados públicos) recoge:

«1. 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.

2. 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.

3. 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».

Los principales puntos de interés de este artículo radican en que el empleador deberá fijar los criterios de utilización de los dispositivos digitales a través de protocolos internos y deberá contar con la colaboración de los representantes de los trabajadores en la elaboración de dichos criterios. Asimismo, se indica expresamente que se atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral, por lo que se deberá atender al sector de actividad, medios tecnológicos, roles, tipos de empleo, etc. Básicamente se podría definir como la limitación al uso de las tecnologías para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los empleados y la intimidad personal y familiar, por lo que, a modo de ejemplo, fuera del horario laboral los empleados no estarían obligados a responder llamadas, SMS, mensajes de texto o correo electrónicos del trabajo.

Además, se exige la elaboración de una política interna en la que se definen las modalidades de ejercicio de este derecho y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso de los medios tecnológicos, si bien, solo se exige la previa audiencia de los representantes de los trabajadores, por lo que, en base a la literalidad del artículo, el empleador podría redactar

una política unilateral. Supuesto diferente será si hay un convenio colectivo (negociación colectiva), pero el artículo en sí no obliga a que este derecho quede regulado expresamente en el convenio colectivo, sino tan sólo que se elabore la política interna, que podrá quedar o no recogida en el convenio colectivo.

Se impone por tanto dos deberes al empresario: el de elaborar una política interna de uso y el de informar a las personas trabajadoras sobre los criterios de uso.

Este derecho tiene que ver con la conciliación entre la vida laboral y la personal o familiar, la salud del empleado y las tecnologías de la información cada vez más presentes en nuestro día a día, como en el caso del teletrabajo. Por tanto, se podría considerar una expresión, en el ámbito laboral, de los derechos fundamentales a la intimidad y a la integridad física y psíquica, si bien, según la D.F. 1.^a, este artículo junto con los artículos 79 a 82 y 95 a 97, tendrán carácter de ley ordinaria, configurándose como un derecho de configuración estrictamente legal.

El artículo, como iremos desarrollando, se enlaza con la regulación del teletrabajo y la posibilidad de implantación de medidas adicionales por la negociación colectiva.

Podemos ver, nuevamente, la importancia en cuanto a la redacción de esta normativa interna en la **STS n.º 226/2017, de 17 de marzo de 2017, ECLI:ES:TS:2017:1265**, en que se desestimó la demanda de revisión interpuesta por una empresa contra su empleada tras encontrar un correo entre esta y su abogado, por haber accedido a su correo electrónico sin haber establecido ninguna instrucción previa al uso de los medios digitales.

1.2. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión: art. 20 bis del ET

En relación con la garantía de los derechos digitales la LOPDGDD también introduce modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores al añadir un nuevo artículo 20 bis.

«Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

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».

Artículo del texto estatutario en clara relación con el tratado art. 88 LOPDGDD y (continúa en el siguiente punto):

1.2.1. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87 de la LOPDGDD)

«Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores **deberán establecer criterios de utilización** de los dispositivos digitales **respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente**. En su elaboración **deberán participar los representantes de los trabajadores**.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado».

Los principales puntos de interés en este artículo radican en que el empleador deberá fijar los criterios de utilización de los dispositivos digitales a través de protocolos internos y deberá contar con la colaboración de los representantes de los trabajadores en la elaboración de dichos criterios. Además, debemos tener en cuenta que se hace referencia tanto a trabajadores como a empleados públicos. Se impone por tanto **dos deberes** al empresario: el de elaborar una política de uso y el de informar a los trabajadores sobre los criterios de uso.

Este acceso se posibilita en referencia a unas finalidades concretas que la legitiman:

- El control del cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias.
- Garantizar la integridad de los dispositivos.

Muy importante es tener presente que se determina que se deberán **especificar los usos autorizados de un modo preciso**, e incluso, si se permite por el empleador, los períodos en que los dispositivos podrán usarse para fines privados como por ejemplo el uso para el acceso a redes sociales, páginas de ocio, etc. Para ello, se deberá realizar una normativa interna sobre el uso y acceso a los sistemas, uso del correo electrónico de empresa, instalación de

programas, almacenamiento de la información, etc. Podemos ver la importancia en cuanto a la redacción de esta normativa interna en la sentencia del STS n.º 226/2017, de 17 de marzo de 2017, ECLI:ES:TS:2017:1265 en que se desestimó la demanda de revisión interpuesta por una empresa contra su empleada tras encontrar un correo entre esta y su abogado, por haber accedido a su correo electrónico sin haber establecido ninguna instrucción previa al uso de los medios digitales.

Finalmente, no debemos dejar de lado que este artículo habla específicamente del «uso de dispositivos digitales puestos a disposición por su empleador», dejando por tanto al margen aquellos dispositivos propios del empleado que se usen con fines laborales o durante el horario laboral.

1.2.2. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89 de la LOPDGDD)

«Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley».

Este artículo aborda tema de la videovigilancia en el lugar de trabajo, permitiendo a los empleadores el tratamiento de las imágenes obtenidas, pero solo «para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos» previstas en la ley con los límites inherentes al mismo, prohibiendo la instalación de dichos dispositivos puedan estar instalados en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos «tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos». Sobre la colocación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo la resolución judicial más comentada fue la del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (caso López Ribalta) que obligó a indemnizar a cinco cajeras filmadas robando porque no se les informó de las cámaras ocultas y se estimó que la empresa había vulnerado el art. 5 de la LOPD.

El uso requerirá la previa información, «expresa, clara y concisa», a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes.

La ley prevé también el caso del descubrimiento casual de la «comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores», en cuyo caso «se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el art. 22.4 de esta Ley Orgánica», es decir, a través de **colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible** (el cartel de videovigilancia o dispositivo que cumpla los estándares previstos en la norma). Este cartel debe colocarse en un lugar visible e informar al menos de que se realizará tratamiento de las imágenes, la identidad del responsable, así como la posibilidad de ejercitar los derechos sobre las imágenes, principalmente de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión

Además, solo se admite la utilización de sistemas de grabación de sonidos (micrófonos) en el lugar de trabajo en caso de riesgos «relevantes» para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y respetando en todo caso los principios de proporcionalidad e intervención mínima. El tratamiento de los sonidos también implica la **supresión** de los datos en el plazo **máximo de un mes** salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones, en cuyo caso deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de 72 horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación (art. 22.3 de la LOPDGDD).

A TENER EN CUENTA. En paralelo a la creación del art. 22 bis del ET, para la adaptación del derecho a la desconexión digital en el sector público se añadió una nueva letra j bis) al art. 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico 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». Como referencia de interés hay que recordar que el teletrabajo para la Administración Pública se ha regulado mediante el nuevo artículo 47 bis del TREBEP.

DESCONEXIÓN DIGITAL PASO A PASO

Nuestra guía paso a paso aborda de manera exhaustiva el derecho a la desconexión digital en el entorno laboral. El libro comienza con una detallada configuración del derecho a la desconexión digital y su entorno normativo, destacando la LOPDGDD y el ET. Se exploran los derechos de los trabajadores a la intimidad y el uso de dispositivos digitales, así como las implicaciones del teletrabajo según la Ley 10/2021. Además, se analizan las medidas preventivas y sancionadoras, y se discuten los derechos digitales en la negociación colectiva.

El segundo capítulo define el concepto de desconexión digital y ofrece medidas prácticas para implementarla, como la limitación del uso de medios tecnológicos y la elaboración de políticas internas. El tercer capítulo se centra en el registro horario como mecanismo de control, detallando las obligaciones y sanciones relacionadas.

El cuarto capítulo proporciona una guía para la creación de políticas internas y protocolos de desconexión digital, mientras que el quinto capítulo aborda la tutela jurisdiccional en caso de vulneración del derecho.

Finalmente, el sexto capítulo presenta pronunciamientos de los tribunales sobre diversos aspectos de la desconexión digital, ofreciendo una visión completa y práctica para trabajadores y empleadores.

Para dotarla de una mayor practicidad, la obra incluye formularios de interés.

PVP 18,00 €

ISBN: 978-84-1194-588-2

