

BRASIL ANTE LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN TECNOLÓGICA DEL EMPLEADO.

ANÁLISIS A LA LUZ DE LA NORMATIVA EN ESPAÑA

Francisco Trujillo Pons¹

RESUMEN

Desde el 7 de diciembre de 2018 existe en España un derecho laboral propio de la presente era digital y que supone una garantía para que el trabajador pueda descansar de la tecnología laboral fuera de su horario de trabajo. Son muchos los trabajadores que desarrollan su trabajo en horas libres y reciben *e-mails* o llamadas de trabajo cuando deberían estar descansando y conciliando su vida personal y familiar. Así, con telón de fondo en el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) se reconoce el derecho del trabajador a la desconexión digital en el ámbito laboral como parte del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales como teléfonos móviles inteligentes (*smartphones*), ordenadores, relojes inteligentes (*smartwatches*), *tablets*, etc. En términos normativos, el derecho queda regulado primero por medio de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, la cual modifica entre otras disposiciones legales, el Estatuto de los Trabajadores, con la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis y, segundo y más reciente por medio del artículo 18 del Real Decreto—ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. De este modo, las empresas tanto públicas como privadas con independencia de su plantilla tienen para sus trabajadores que presten servicios tanto en centros de trabajo físicos como “*en remoto*” o a distancia, la obligación de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, previa audiencia de los representantes de los trabajadores. Del mismo modo, el legislador hace un llamamiento a la negociación colectiva para que las partes, determinen en los convenios colectivos las distintas modalidades de la desconexión digital. Como se aprecia, es un derecho flexible y autorregulable amoldable a cada puesto de trabajo y sector de actividad. El uso intensivo de las TIC generan altos niveles de estrés y de fatiga informática de ahí la necesidad de que los trabajadores tengan el derecho a desconectar digitalmente y así no estar disponibles una vez termina la jornada laboral, en días de descanso o en periodos vacacionales. Se trata de un derecho que debe ser ejercido con plenas garantías

¹ Profesor de la Universidad de Valencia (España). Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social francisco.trujillo@uv.es

máxime por la potenciación de los trabajos “*analógicos*” o a distancia derivados de la COVID—19. Pandemia mundial que ha empujado a Brasil a realizar su prestación de servicios mediante la modalidad del teletrabajo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En estos contextos la disponibilidad de los dispositivos electrónicos móviles es cada vez mayor al facilitar la realización del trabajo desde cualquier sitio y en cualquier momento.

Palabras clave: desconexión digital, España, Brasil, descansos, intimidad.

RESUMO

Desde 7 de dezembro de 2018, existe na Espanha uma legislação trabalhista típica da era digital atual e que é uma garantia para que o trabalhador possa descansar da tecnologia do trabalho fora do horário de trabalho. Muitos trabalhadores realizam seu trabalho em horário livre e recebem e-mails ou ligações comerciais quando deveriam estar descansando e conciliando sua vida pessoal e familiar. Assim, num contexto de uso intensivo das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), o direito do trabalhador à desconexão digital no local de trabalho é reconhecido como parte do direito à privacidade na utilização de dispositivos digitais, como telefones celulares inteligentes (smartphones), computadores, relógios inteligentes (smartwatches), tablets, etc. Em termos regulatórios, o direito é regulado primeiramente pela Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, sobre Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais, que altera, entre outras disposições legais, o Estatuto do Trabalhador, com a inclusão de um novo artigo, 20 bis e, segundo e mais recente, por meio do artigo 18º do Real Decreto - lei 28/2020, de 22 de setembro, sobre trabalho à distância. Desta forma, as empresas públicas e privadas, independentemente da sua força de trabalho, têm para os seus trabalhadores que prestam serviços tanto em centros físicos de trabalho como "remotamente" ou remotamente, a obrigação de estabelecer uma política interna sobre as modalidades de exercício do direito ao desligamento digital no ambiente de trabalho, ouvidas as representações dos trabalhadores. Da mesma forma, o legislador preconiza a negociação coletiva para que as partes determinem nos acordos coletivos as diferentes modalidades de desconexão digital. Como se vê, é um direito flexível e autorregulado, adaptável a cada trabalho e setor de atividade. O uso intensivo das TIC gera altos níveis de estresse e cansaço do computador, daí a necessidade dos trabalhadores terem o direito de se desconectar digitalmente e, portanto, não estarem disponíveis no final da jornada de trabalho, em dias de folga ou em período de férias. É um direito que deve ser exercido com todas as garantias, especialmente para a valorização das obras “analógicas” ou remotas derivadas do COVID-19. Uma pandemia global que levou o Brasil a

fornecer seus serviços por meio do teletrabalho, por meio do uso exclusivo ou predominante de meios e sistemas de informática, telemática e telecomunicações. Nesses contextos, a disponibilidade de dispositivos eletrônicos móveis está aumentando, facilitando a execução do trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.

Palavras-chave: desconexão digital, Espanha, Brasil, intervalos, privacidade

1. INTRODUCCIÓN

La normativa laboral ha de ir en paralelo con las nuevas tecnologías emergentes de la presente era digital. El total asentamiento de las “*Tecnologías de la Información y la Comunicación*” (TIC) en el trabajo resultan favorables. Según teorías estas tecnologías se crearon para “*liberar a las personas del trabajo tedioso, degradante y alienante y les permitirán satisfacer su curiosidad, aprender, disfrutar de la vida y dedicar la mayor parte de su tiempo al ocio y al juego*” (Dosi, G. y Virgillito, M. E., 2019). No obstante lo anterior, en otras circunstancias las TIC pueden ser desfavorables; un uso intenso de las mismas puede difuminar determinados derechos laborales consagrados como el descanso y la seguridad y salud en el trabajo (Ver, *infra*, apdo. 6).

Es aquí donde surge en España el derecho a la desconexión digital en el trabajo a fin de que las TIC no supongan impedimento al descanso del trabajador y éste se garantice desde el marco de su intimidad y conciliación personal y familiar (Rodríguez, M.L. y Pérez, D., 2017). Regulado por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE, 6 de dic. 2018, LOPDGDD) como un derecho del trabajador conforme a su artículo 88 y, más recientemente, el derecho ha tenido reflejo en el Real Decreto—ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE, 23 de sept. 2020, RDLTD) en su artículo 18 el cual se limita prácticamente a remitirse a lo ya establecido en el citado artículo 88 de la LOPDPGDD.

Tras la aprobación y publicación la LOPDGDD y, con posterioridad del RDLTD, las empresas han de ajustarse a ellas desde diversos puntos, siendo uno de ellos, el derecho a la desconexión digital en el trabajo. Dando cumplimiento a los artículos 88 de la LOPDGDD y 18 del RDLTD (precepto destinado a los trabajadores a distancia y que se limita prácticamente a remitirse a lo ya establecido en el art. 88), las empresas garantizan el tiempo de descanso y el respeto a la intimidad personal y familiar de sus empleados. Se imponen así unas obligaciones a las empresas tanto públicas como privadas (con

independencia de su tamaño e igualmente tanto para trabajadores que prestan servicios en centros físicos como analógicos) que se cristalizan en la redacción (dejando que los representantes legales de los trabajadores puedan tener voz y ser escuchados en este procedimiento) de una política interna o protocolo de actuación sobre desconexión digital para asegurar que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, se respetan a los trabajadores el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. En adición a los trabajadores, es imprescindible que la política también vaya dirigida a los cargos de mando (con responsabilidades y con trabajadores a su cargo) de la empresa dado que son ellos los que en ocasiones realizan comunicaciones a sus equipos de trabajo.

Las herramientas tecnológicas que se utilizan en el ámbito laboral no han de ir en perjuicio de esta máxima. En este sentido, desde diciembre de 2018 España cuenta con un nuevo derecho digital: el derecho del trabajador a su desconexión digital toda vez ha finalizado su jornada laboral. De este modo, en base al respeto a su intimidad, conciliación personal y familiar y descanso, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, no tiene la obligación de responder a llamadas, correos electrónicos corporativos, ni mensajes de texto. Se trata de un derecho que aunque es novedoso y que aparece por el auge de las TIC tal y como se desarrollará posteriormente (*Ver, infra*, apdo. 8.2) se cimenta en normativa ya existente sobre: 1) el derecho al descanso (art. 31² de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2007 y la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo); 2) el derecho a la seguridad y salud en el trabajo (arts. 13.4 y 19 del Estatuto de los Trabajadores —ET— y arts. 14, 15 y 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales —LPRL—) y 3) el derecho al descanso diario, semanal y anual (arts. 34—38 ET).

2. LA ERA DIGITAL EN EL MUNDO LABORAL

La nueva era digital empuja a unas constantes transformaciones tecnológicas en las empresas que alteran el marco de las relaciones laborales. No resulta descabellado afirmar que dichas TIC forman parte del día a día de los trabajadores; no se entiende un trabajo sin el uso de dispositivos digitales

² “Artículo 31 Condiciones de trabajo justas y equitativas

1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”.

como ordenadores, *tablets* o teléfonos móviles. Todos estos dispositivos provocan un incesante intercambio de comunicaciones profesionales. La utilización masiva del uso de correos electrónicos como de servicios de mensajería instantánea a través del móvil (*WhatsApp*) que a su vez permiten el intercambio de mensajes de audio como de programas para reuniones virtuales como *Skype* hasta las más novedosas *Teams* y *Zoom* puede, todo ello, alterar el descanso del trabajador y provocarle una fatiga informática o estrés.

Es un desafío al que se ha de enfrentar el Gobierno en conjunción con los agentes sociales para afianzar el espíritu tuitivo de las disposiciones legales, convencionales o contractuales propias del derecho laboral. En efecto, la digitalización instaurada en el actual marco de las relaciones laborales provoca un uso masivo de las herramientas tecnológicas y una conectividad constante del trabajador que pone en duda un derecho básico y tradicional³ del ordenamiento jurídico español: el derecho al descanso. El descanso es consustancial al trabajo y como tal ha de ser respetado en todos los casos. Un trabajador que no descansa puede sufrir consecuencias muy negativas desde el punto de vista de los riesgos psicosociales. La desconexión digital en este sentido imbrica con la seguridad salud del trabajador. El uso excesivo del ordenador y del *smartphone* puede generar al trabajador altos niveles de estrés tal y como se pondrá de relieve más adelante. A este interés, se ha de añadir que el *smartphone* cuenta con la posibilidad de incorporar cuentas de correo corporativos, lo que añade un plus más a la conocida como “*hiperconectividad*” (UGT, 2019) y Domingo, J. y Salvador, N. , 2020, 22 de mayo) y esa sensación urgente y fatigosa que provoca en el trabajador la contestación inmediata y sin esperas de toda comunicación que recibe. Es cierto que ello varía en función de la personalidad del trabajador. Frente a esa sensación de contestación se pueden diferenciar dos tipos de actitudes: 1) quienes no les importa tener muchas notificaciones pendientes sin leer (correos electrónicos o mensajes instantáneos a su móvil) dado que saben diferenciar los mensajes importantes de los que no lo son y dosifican sus tiempos de respuesta; estos trabajadores por su personalidad no sufren esta sensación fatigosa de contestar todo lo que reciben, se centran más en la practicidad, esto es, en contestar lo verdaderamente urgente, dejando para otro momentos, mensajes más residuales; 2) otros que por el contrario, se afanan en contestar de inmediato todo lo que les “*entra*” por lo que son más propensos a sufrir la fatiga informática propia de la falta de desconexión en sus dispositivos digitales. Es recomendable realizar pausas o directamente bajar la tapa del ordenador, poner el móvil en modo *off* (o modo avión) e incluso poner boca abajo el móvil para no observar la entrada de notificaciones en la pantalla.

³ En la segunda mitad del S. XIX surgieron los primeros acercamientos normativos sobre el tiempo de trabajo, significativa fue la Ley Benot (1873) como primera intervención al regular unas limitaciones en la duración de la jornada de las mujeres y niños, empleados en fábricas, oficinas y minas.



Dicha “hiperconectividad” del trabajador puede suponerle perjuicios a su salud mental. En este sentido, riesgos laborales de corte psicosocial como la carga mental, la fatiga informática, el “tecnoestrés”⁴ pueden desembocar en la aparición del síndrome del trabajador quemado o *burnout* que se trata de un estrés crónico que puede derivarse de la incapacidad para desconectar del trabajo. Esta situación puede surgir desde diversos puntos de vista, así existen factores organizacionales entre otros, como: 1) altas cargas y ritmos de trabajo; 2) largas jornadas laborales; 3) percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar; 4) falta de desarrollo profesional; 5) excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre las tareas; 6) pobre cultura organizativa; 8) soledad por la falta de relaciones interpersonales o 8) conductas de *ciberacoso* en el trabajo. En definitiva, estos factores pueden afectar negativamente a la salud mental de los trabajadores, causando enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental, el estrés relacionado con el trabajo y la depresión⁵.

A su vez, todos estos factores se han visto potenciados por la abusiva conexión a dispositivos digitales que parte de la implantación del trabajo a distancia debida a la crisis sanitaria. La pandemia ha dificultado la continuación laboral en centros de trabajo físicos trasladándolos a centros digitales o analógicos donde el uso de las TIC dificulta la ejecución del derecho del trabajador al “desenganche” tecnológico. La OIT reincide en este extremo en su informe “*Working from home From invisibility to decent work*” (2021, 13 de enero) determinado la necesidad de establecer medidas específicas para mitigar los riesgos psicosociales y respetar el derecho a desconectarse de los trabajadores a distancia a fin de delimitar claramente los ámbitos profesional y personal. En cuanto a los riesgos psicosociales, destacan la importancia de establecer mecanismos de tutela frente a todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, según lo prescrito por el Convenio 190 OIT. En este terreno, pone el foco en el *ciberacoso*⁶ (también conocido como *network mobbing*) dado que los teletrabajadores pueden ser

⁴ INSSST (2000)

⁵ Tanto es así que según recientes estudios la depresión es la segunda causa de baja laboral, incapacidad permanente o jubilación anticipada en España. En este sentido, según recoge el Observatorio de Recursos Humanos “*La sensibilización de todos los estamentos de la empresa, la flexibilidad organizativa, la promoción de la salud mental y una buena comunicación entre los servicios médicos y asistenciales son aspectos claves para prevenir, diagnosticar y tratar precozmente la depresión en el entorno laboral*”: ORH (2020).

⁶ El Convenio 190 OIT busca prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, especialmente cuando se comete a través de comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las habilitadas TIC. Esto incluye el ciberacoso en el mundo de trabajo, definido como “*la ejecución de cualquier comportamiento agresivo contra un (grupo de) víctima (s) a través de las TIC en el contexto del trabajo*”. El señalado Convenio protege a todas las personas que trabajan, independientemente de su modalidad contractual, incluyendo los de la economía informal. En base al mismo, los Estados deben asegurarse de que su legislación aborde conductas inaceptables en el trabajo como la intimidación o el acoso que se cometen a través de las TIC. y que proteja a todos los trabajadores dentro del ámbito del Convenio, incluidos los trabajadores a domicilio. Como recoge el informe de la OIT, Nueva Zelanda ha adoptado una legislación que aborda el ciberacoso, por la

particularmente vulnerables a esta nueva forma de violencia, dado que su trabajo implica el uso de las TIC. Esta forma de violencia, por su importancia, será analizado en líneas posteriores.

La salud mental junto a los problemas musculoesqueléticos se trata de uno de los problemas más preocupantes de la población trabajadora y no solo en el presente sino también en el futuro. Emergen en este sentido enfermedades profesionales antes desconocidas y que aparecen tras el auge de las TIC y su uso excesivo por parte del trabajador. El “*tecnoestrés*”, alergia al *Wifi* (por la pionera STSJ Madrid de 6 de julio de 2016, N° de Recurso: 327/2016⁷) o lesión ocular por desprendimiento de retina tras un uso prolongado de pantallas de ordenador (STS de 21 de junio de 2018, rec. núm. 3144/2016⁸), que puede suceder igual en *tablets* o teléfonos móviles.

Las TIC han transformado por completo la manera de trabajar y gestionar los recursos en las empresas: son clave para la optimización de tiempos y para la productividad. *Internet* forma parte de las oficinas físicas y digitales y es muy usado por los trabajadores y los mandos intermedios para buscar información, para comunicarse o incluso para aprender (la formación *on—line* es muy potente). Como se decía no solo son en oficinas físicas, también a distancia: las empresas también dotan a sus trabajadores de dispositivos portátiles (ordenadores, *smartphones*, *tablets*, etc.) cuando realizan su actividad de forma regular fuera de sus locales. Para poder trabajar, se conectan a los sistemas TIC de sus empresas por medio de redes telemáticas (es común la utilización *VPN*⁹, por ejemplo). Esta prestación de servicios puede ser controlada y vigilada por la empresa de ahí que se registre la actividad para que el tiempo de trabajo sea el pactado y que no se exceda el trabajador en el uso de las TIC en el trabajo. No obstante, en muchas ocasiones se superan las horas de trabajo y se prolongan las jornadas —sin compensación económica ni descanso— por medio de otras comunicaciones vía *e—mail* o vía mensajes al móvil: es aquí donde el derecho a la desconexión digital se ha de ejercitar para garantizar el descanso del trabajador. Las empresas han de tener una cultura hacia el trabajador y

cual, cubre todas las formas de comunicación electrónica y proporciona recursos tanto penales como no penales. La ley prevé un nuevo delito penal: causar daño mediante la publicación de comunicaciones digitales. Además, como apunte, menciona la agencia *NetSafe* que se encarga de asesora a las víctimas, realizar investigaciones, intentar llegar acuerdos de liquidación y de ser enlace con terceros, como proveedores de servicios de *Internet*. Cuando no se llega a un acuerdo, los tribunales pueden ordenar remedios tales como órdenes de retirar material o revelar la identidad de la fuente de una comunicación anónima. Esto puede implicar, por ejemplo, ordenar a un empleador que elimine el contenido dañino publicado en una aplicación de mensajería interna.

⁷ Según la cual se reconoce la incapacidad laboral permanente a un ingeniero de Telecomunicaciones por Electrohiperensibilidad a las ondas *Wifi*.

⁸ Reconoce que el uso de las pantallas digitales perjudica la salud ocular, al sentenciar el juez que el desprendimiento de retina sufrido por una administrativa delante de su pantalla es una lesión producida en lugar y tiempo de trabajo.

⁹ Siglas de “*Virtual Private Network*” que significa red privada virtual; la utilizan muchas compañías como una tecnología de red de ordenadores que permite una extensión segura de la red de área local sobre una red pública o no controlada como Internet.

promocionar hábitos saludables para que los trabajadores no sean esclavos digitales (*Ver, infra*, apdo. 3). Se debe empezar por una conciencia de la gravedad psicosocial ante la falta de descanso, para posteriormente realizar acciones de formación y de sensibilidad hacia el derecho laboral. Si la empresa necesita asignar tareas en tiempos de no conectividad del trabajador por haberse rebasado su jornada de trabajo pactada, estas tareas han de ser retribuidas como horas extraordinarias.

3. LA POSICIÓN DE BRASIL ANTE EL DERECHO

Desde Brasil también son conscientes del impulso que tiene el progreso tecnológico y los equipos de comunicación en los centros de trabajo que se han maximizado de forma exponencial, incluso haciendo posible que los trabajadores se conecten con su trabajo a tiempo completo. Es cierto que todavía no existe legislación que implique el derecho a la desconexión para el trabajo, sin embargo después de mucho debate se consiguió la modificación del artículo 6 de su “*Consolidação das Leis do Trabalho*” (CLT)¹⁰ por la Ley n° 12.551, de 2011¹¹, por la cual la disponibilidad del empleado por medios telemáticos, ya sea por correo electrónico, *WhatsApp*, *Telegram* o cualquier otra aplicación de comunicación remota, configura el trabajo a distancia y no se distingue del trabajo realizado en el establecimiento del empleador. En consecuencia equipara ambas modalidades de prestación de servicios y permite garantizar el derecho al descanso del trabajador brasileño empleado “*en remoto*”. Además de dicha modificación, existe, desde la jurisprudencia, una sentencia reveladora por la que se condena al empleador a indemnizar al trabajador por infringir el “*derecho a desconectar*”. Sin duda, son avances que pueden servir de acicate, para que el Gobierno brasileño acabe publicando una disposición normativa que garantice el derecho de los trabajadores a desconectar tecnológicamente del trabajo¹².

¹⁰ “Art. 6o Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (Redação dada pela Lei n° 12.551, de 2011). Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Incluído pela Lei n° 12.551, de 2011)”.

¹¹ Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. LEI N° 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1 [Consulta a 29 septiembre de 2020].

¹² Sentencia del Tribunal Superior do Trabalho 18 octubre de 2017 (*Recurso AIRR-2058-43.2012.5.02.0464*). Accesible vía: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514456120/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-20584320125020464> [Consulta a 29 septiembre de 2020].

4. CONCLUSIONES

El derecho laboral que se ha expuesto surge con motivo de la invasión de las nuevas tecnologías en los últimos años. Con este derecho se consigue un aspecto crucial para la salud del trabajador como es la garantía del respeto a sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar. Ejercitando el derecho a la desconexión laboral se maximiza el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

Se trata de un derecho innovador por su surgimiento en plena Cuarta Revolución Industrial aunque no original porque es una subespecie de otro derecho más tradicional y global como es el del descanso laboral. Este derecho al “desenganche” tecnológico como se ha recalcado refuerza el derecho del descanso del trabajador español y brasileño. Es importante subrayar tiempo de descanso pues no existe derecho a la desconexión digital dentro del tiempo de trabajo, sino solamente dentro del tiempo de descanso. En consecuencia para aquellas actividades laborales preceptivas que se deban realizar fuera de la jornada laboral (como cursos de formación a distancia) el derecho queda invalidado y no se puede ejecutar por el trabajador.

Los derechos digitales van a tener un impacto inmediato y en el futuro. La desconexión digital ligada a la dignidad de la persona se trata de un derecho inviolable. El intenso progreso de la investigación científica, las invenciones y las tecnologías digitales o basadas en lo digital es tan significativo en ambos países que es probable que se promueva el acceso al teletrabajo cuando la naturaleza del puesto y las capacidades de la organización lo permitan. Y cuando así sea, la prestación laboral se ha de desarrollar con pleno respeto a la dignidad del trabajador garantizando particularmente su derecho a la intimidad, la esfera privada del domicilio, los derechos de las personas que residen en él y el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar. De ahí la importancia de los convenios colectivos y protocolos de actuación y políticas de desconexión que determinen adecuadamente los instrumentos medidas y herramientas que garanticen y protejan estas esferas inherentes de la persona.

Antes de la irrupción de las TIC en las empresas, no existía la “hiperconectividad”: los trabajadores o bien no tenían móvil de empresa o, de tenerlo, se lo dejaban en el despacho al finalizar la jornada. En la actualidad, frente a los poderes empresariales cada vez tendentes a vigilar más al trabajador, realmente, apagar el teléfono es un auténtico acto revolucionario. Aunque, al principio puedan sentirse desamparados es altamente recomendable que lo hagan de vez en cuando no sólo preservarán su privacidad (interrumpiendo el flujo de los datos de su conducta) y gozarán de un descanso más eficaz,

sino que se sentirán más libres. Los dispositivos digitales con los que cuenta el trabajador (*smartphones, tablets, ordenador -portátil o de sobremesa- etc.*) no han de ir en perjuicio del descanso de los trabajadores fuera de su horario efectivo de trabajo. Así, tienen el derecho a no responder llamadas telefónicas, a no realizar videoconferencias (*Zoom, Skype, o Teams.*) ni recibir mensajes de sus jefes (correos electrónicos y sistemas de mensajería instantánea -*WhatsApp, Telegram, etc.-*). No obstante lo anterior, caben excepciones concretadas vía acuerdo de empresa o convenio colectivo; por ejemplo, en situaciones de fuerza mayor y de urgente necesidad de respuesta por parte del empleado.

Puede llegar a considerarse preocupante que exista la necesidad de aplicar y regular el derecho en el mundo laboral (pese a que son pocos los países que lo regulan específicamente, muchos están en camino de hacerlo) porque significa que los descansos tan importantes y necesarios para los trabajadores no se están respetando debido al uso masivo de las TIC.

En España y Brasil, el cumplimiento de la normativa laboral ha de ser siempre suficiente para evitar la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo. Sea como fuere, la ley orgánica española determina la importancia de la regulación Española la cual ha sido eco a su vez de la Francesa, la cual, Brasil ha de tener en cuenta para legislar acorde a su entorno, y desde luego, esta normativa internacional es un ejemplo muy válido para que los trabajadores brasileños puedan desconectar de sus TIC tras acabar su jornada laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA

Trujillo Pons, F. (2018). “La desconexión digital: ¿es necesaria en el mundo laboral?”. *Blogs IMF-Formación*. Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/normativa-3/desconexion-digital-mundo-laboral/> [Consulta a 21 de octubre de 2020].

Trujillo Pons, F. (2019). “La importancia de la comunicación interna en PRL”. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 166.

Trujillo Pons, F. (2020a). “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la desconexión digital en el trabajo”. *Revista Aranzadi Doctrinal* 8, 1-19.

Trujillo Pons, F. (2020b). *La desconexión digital en el ámbito laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Trujillo Pons, F. (2020c). “La urgente necesidad de legislar el trabajo a distancia y la desconexión digital en el trabajo”. *El Foro de Labos*. Recuperado de: <https://forodelabos.blogspot.com/2020/06/la-urgente-necesidad-de-legislar-el.html> [Consulta a 21 de octubre de 2020].

Trujillo Pons, F. (2020d). “Un conveniente repaso al derecho a la “desconexión digital” en el ámbito laboral tras la COVID-19”. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* 71.

Trujillo Pons, F. y Guinot Reinders, J. (2020). “Teleprecariedad laboral”. *El Diario.es*. Recuperado de: https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/teleprecariedad-laboral_129_6048110.html [Consulta a 21 de octubre 2020].

Trujillo Pons, F. e Iglesias Guzmán, E.M. (2017). “Cómo utilizar las TIC’s para la Mejora de la Seguridad y Salud Laboral”. *Revista Formación de Seguridad Laboral (FSL)*, 151, 80-82.

Trujillo Pons, F. y Toscani Giménez, D. (2020). “La desconexión digital en el trabajo”. ISBN: 978-84-1345-967-7 Editorial: Aranzadi Número de Edición: 1 Fecha de Edición: 07/01/2021.

Artigo recebido em: 19/01/2021
Artigo publicado em: 15/06/2021