

CAPÍTULO VIII. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU ESPECIAL INCIDENCIA EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ABOGADOS

Antonio Folgoso Olmo

Doctor en Derecho y Abogado

1. LAS TRANSFORMACIONES DE LA REVOLUCIÓN DIGITAL CON ESPECIAL REFERENCIA A LA INCIDENCIA DE LA COVID-19

La revolución digital ha traído consigo la transformación de numerosos aspectos de nuestra vida. El avance de las tecnologías de la información y la comunicación ha provocado importantes cambios: los teléfonos móviles desarrollan progresivamente sus potencialidades (no ya solo a través de su mejora, sino también del desarrollo exponencial de las aplicaciones informáticas); las redes sociales están en constante expansión; las vías de comunicación digital cada vez son más eficientes, etc. Esto hace que el empleo de este tipo de mecanismos haya terminado incluso por desplazar los medios tradicionales de comunicación, que en muchos casos han quedado obsoletos ante las mejoras que suponen las herramientas digitales más novedosas.

A este notable impulso tecnológico hay que añadir la incidencia de la pandemia que se ha producido en el último año, como consecuencia de la expansión de la COVID-19. Los riesgos para la salud y las restricciones sanitarias han supuesto un revulsivo fundamental a estos efectos. Si antes el desarrollo de los medios tecnológicos podía suponer una mejora, actualmente se ha convertido en una absoluta necesidad.

Todos estos cambios han aterrizado, naturalmente, en el ámbito de las relaciones laborales. Estas vienen experimentando cambios de manera vertiginosa, lo que ha supuesto la existencia de una importante inquietud social en cuanto a las consecuencias que ello puede traer para los trabajadores. La afectación para estos no es reducida, ya que la revolución digital ha traído nuevos mecanismos de control empresarial, nuevos medios de trabajo y, lo que es más relevante, una expansión prácticamente absoluta del empleo de herramientas de comunicación que pueden poner en grave peligro el derecho al descanso.

Ante dichas circunstancias, especialmente tras la pandemia, se comprueba cada vez con más nitidez que resulta imposible resistir tales cambios, cuyo avance es inexorable. Sin embargo, ello tampoco puede traducirse en la aceptación absolutamente pasiva de que dichas transformaciones deban implicar la demolición de nuestras instituciones laborales clásicas y, en especial, de los derechos que se han conseguido tras innumerables luchas sociales.

2. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y ANÁLISIS DE SU NECESIDAD

El derecho a la desconexión digital se ha positivizado en el momento de la adaptación del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, que ha tenido lugar a través de la

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDyGDD). Este texto legal incluye tres preceptos que contienen la totalidad de la regulación legal vigente sobre este particular.

En primer lugar, el art. 88 LOPDyGDD, que regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, y que se divide, a su vez, en tres apartados. En el primero de ellos, se reconoce el derecho tanto a trabajadores como a empleados públicos. El segundo apartado deja en manos de la negociación colectiva las modalidades de ejercicio del derecho, atendiendo “a la naturaleza y objeto de la relación laboral”. El tercer apartado atribuye al empleador la potestad de elaborar una “política interna”, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, entre otros aspectos. Especial interés despierta su último inciso, que establece la necesidad de preservar “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”.

Evidentemente, esta “política interna” deberá ser respetuosa con las normas mínimas establecidas en la negociación colectiva, y a las que se ha hecho referencia en el apartado anterior. Se prevé igualmente la necesidad de adoptar acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas tecnológicas, al objeto de evitar riesgos laborales.

Las otras dos normas que regulan este derecho se incluyen en las disposiciones finales decimotercera y decimocuarta. La primera introduce un nuevo artículo en el Estatuto de los Trabajadores, numerado como 20.bis, y rubricado “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”¹. La segunda incorpora en el art. 14 del EBEP un apartado, identificado como j-bis, mediante el que se reconoce este derecho a los empleados públicos. En los dos supuestos se alude de manera expresa al derecho a la intimidad frente al empleo de dispositivos de videovigilancia y geolocalización que pueda adoptar el empresario.

En términos generales, esta regulación merece una crítica contundente en cuanto a un aspecto particular. Sin duda alguna, una de sus principales carencias es la ausencia de un desarrollo mínimo del contenido del derecho que se reconoce. En estos términos, puede resultar absolutamente desacertado dejar en manos de la negociación colectiva su desarrollo, lo que puede traducirse en una absoluta desintegración del derecho en aquellos ámbitos en que los negociadores carezcan de fuerza suficiente para hacer frente a la parte patronal, lo que ocurrirá con frecuencia en el ámbito de empresas de reducido tamaño.

Sin embargo, esta regulación sí que aporta un dato de interés: se establece sin lugar a duda su finalidad (“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”), lo que puede contribuir, acudiendo al resto de

1 La ubicación de este precepto ha sido muy criticada, al incardinarse en el ámbito de las potestades de dirección y control del empresario. Al respecto, se ha considerado que habría resultado más acertada su inclusión dentro del apartado relativo a los derechos y deberes de los trabajadores, o dentro de la regulación de la jornada de trabajo. En este sentido, véase RECHE TELLO, Nuria, “La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad”, *IUSLabor*, núm. 3 (2019).

reglas interpretativas de nuestro Derecho, a integrar su contenido en cierta manera. Obviamente, no habría sido el contenido mínimo que cabría esperar, pero no cabe duda de que permitirá solventar numerosas cuestiones en la práctica.

No obstante, no es el primer texto normativo que ha hecho referencia al citado derecho. Hasta la fecha, numerosos convenios colectivos ya se habían incluso aventurado a regularlo de forma amplia²; no obstante, lo cierto es que hasta el momento se había venido conectando con la regulación vigente relativa al derecho al descanso.

No es esta la única institución en la que hasta la fecha se habían residenciado derechos que actualmente se incluyen dentro de lo que se denomina desconexión digital. Es paradigmática también la SAN de 17 de julio de 1997 (AS 1997\3370), que denegaba al empresario la potestad de exigir que sus trabajadores permanecieran con su teléfono móvil conectado permanentemente. No obstante, dicha denegación se conectaba con la regulación de los límites de las potestades empresariales.

Llegados a este punto, resulta fundamental atender a una de las principales cuestiones a las que la doctrina se ha enfrentado: la determinación acerca de si realmente era necesario el reconocimiento del derecho o si las situaciones que protege ya podían resultar tuteladas al amparo de las instituciones clásicas de nuestro Derecho³. A nuestro juicio, ello exige reflexionar acerca de si hoy día es realmente posible que exista derecho al descanso sin que vaya acompañado de un derecho efectivo a la desconexión digital. La respuesta a esta cuestión no puede pasar por un análisis abstracto de las normas, sino por un estudio de “la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas” (art. 3.1 CC)⁴; y fácilmente puede concluirse que el derecho al descanso se encuentra hoy día mucho más en peligro que hace años, salvo que se establezcan mecanismos efectivos de garantía⁵. Este es el papel que, a nuestro juicio, ha de jugar el derecho a la desconexión digital.

3. BREVE APROXIMACIÓN A LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ABOGADOS

Como es sabido, el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores incluye una enumeración de las distintas relaciones laborales especiales. La regulación de tales relaciones se establece en distintas normas reglamentarias, que han ido aprobándose sucesivamente.

Entre otras, se hace referencia a la relación laboral especial de los abogados, contenida en el art. 2.1.k ET y en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. A tal efecto, debe comenzar

2 En este sentido, véase el completo estudio de ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, “El derecho a la desconexión digital”, *Editorial Aranzadi. Formación e-learning, Curso derechos digitales y efectos en las relaciones laborales* (2019).

3 Hasta tal punto es así que algún sector de la doctrina ha señalado que podríamos encontrarnos ante un mero acto de “esnobismo jurídico”. Al respecto, véase VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa, “El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 408 (2017), p. 177.

4 En esta línea, con gran acierto se ha planteado que “la conexión digital en tiempo de descanso sugiere incertidumbres similares a las tradicionales, pero planteadas desde una nueva óptica”, en CARDONA RUBERT, María Belén, “Los perfiles del derecho a la desconexión digital”, *Revista de Derecho Social*, núm. 90 (2020), p. 116.

5 MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: ‘desconexión digital’, garantía del derecho al descanso”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138, Ejemplar dedicado a: Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las Relaciones Laborales (2017).

recordándose que no todos los abogados estarán sujetos a una relación laboral, pudiendo realizar su trabajo por cuenta propia (art. 1.1.a RD 1331/2006). Pero, incluso dentro del colectivo de abogados asalariados, no todos ellos verán su trabajo regulado dentro del ámbito de esta relación laboral especial, que se reserva para aquellos supuestos en que los servicios se prestan para despachos de abogados. Quedan así al margen, entre otros, los abogados que trabajan para otro tipo de empresas, que por su propio interés deciden contar con un abogado propio, y cuya relación se sujetará por las reglas generales del Estatuto (art. 1.2.b RD 1331/2006)⁶.

Centrándonos en el ámbito de aplicación de esta regulación, es importante destacar que se ha establecido un sistema de fuentes particular. En estos casos, los derechos y obligaciones se regulan por el citado RD, por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados, por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres.

Por lo expuesto, puede destacarse que no se prevé la aplicabilidad del Estatuto de los Trabajadores a esta relación laboral especial. Sin embargo, la disposición adicional cuarta del citado RD establece que “en lo no regulado en este real decreto será de aplicación lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza y características especiales que concurren en esta relación laboral”.

De este modo, con carácter previo al reconocimiento de cualquier derecho reconocido en las normas laborales, habrá que realizar un análisis y un juicio de ponderación en torno a si tal derecho resulta incompatible con la naturaleza de esta relación laboral especial y con sus aspectos fundamentales.

No cabrá en ningún caso, por lo tanto, asumir la aplicación lineal de los derechos previstos en las normas laborales. Pero igualmente, el juicio de ponderación no resultará compatible con una exclusión automática de los derechos laborales, especialmente teniendo en cuenta que con la regulación de las relaciones laborales se viene a limitar, en algunos casos de forma importante, la protección que el ordenamiento laboral otorga a los trabajadores⁷.

4. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS ABOGADOS QUE TRABAJAN EN DESPACHOS PROFESIONALES, INDIVIDUALES O COLECTIVOS

Por lo anteriormente expuesto, a la hora de analizar la vigencia del derecho a la desconexión digital en el ámbito de los abogados sujetos a la relación especial, debe comenzar atendándose a la regulación del RD. En este sentido, puede observarse que no existe absolutamente ninguna referencia a este derecho, lo que puede entenderse dado que la regulación reglamentaria es muy anterior a la consagración de aquel en nuestro ordenamiento.

En consecuencia, resultará necesario determinar si su reconocimiento puede resultar

6 Esta distinción la aborda en profundidad MAS GARCÍA, E. M., “Delimitación del tipo de relación contractual entre los profesionales liberales. Análisis pormenorizado respecto a los abogados”. En *Trabajo autónomo: regulación jurídica y perspectivas. Régimen profesional, modalidades y Seguridad Social*, F. J. Fernández Orrico (dir.), M^a M. Sánchez Castillo y R. Carmona Paredes (coords.), Tirant lo Blanch, Valencia (2020).

7 STS 13.03.1990 (RJ 1990\2065).

compatible con las características propias de esta relación laboral. En nuestra opinión, la respuesta debe ser afirmativa.

Es cierto que ya en la exposición de motivos se alude al reconocimiento a los abogados “de un mayor grado de (...) flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo”, así como de “mayores exigencias (...) en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia (...) y de los plazos que se establecen en las normas procesales”.

Sin embargo, por otra parte, debe tenerse en cuenta que el propio RD regula expresamente la necesidad de regular en los contratos el régimen de descansos (art. 7.2.d RD). Además, el tiempo de trabajo es una de las cuestiones expresamente reguladas en el RD y, en concreto, en su Capítulo V. En particular, el art. 14.1 establece que “la duración de la jornada de trabajo de los abogados será la que se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiéndose superar en ningún caso los límites de duración de la jornada que se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, calculados en cómputo anual”. Y, a continuación, añade que “se considerará tiempo de trabajo el tiempo que los abogados permanezcan en el despacho realizando actividades propias de su profesión y el que dediquen fuera del despacho para la asistencia y defensa de los clientes”.

Además, el art. 15 RD regula expresamente que “los abogados tendrán derecho a los descansos, vacaciones, fiestas y permisos que disfruten el resto de los trabajadores”⁸. Como anticipábamos, aun cuando la regulación legal del derecho a la desconexión digital es absolutamente parca, la inclusión en la norma de los fines que trata de conseguir podría aportarnos luz. Y, sin duda alguna, el presente es uno de los supuestos en que ello tiene lugar. Al señalarse que debe existir una equiparación en cuanto al derecho a descanso, permisos y vacaciones, y ser el respeto a estos derechos lo que trata de garantizarse con el derecho a la desconexión digital, como expresamente se recoge en el art. 88 LOPDyGDD, consideramos que se viene a aceptar de forma implícita la necesidad de incorporar a su estatuto jurídico también este derecho.

No obstante lo anterior, es cierto que el propio art. 15 RD incluye un inciso final, donde señala que “podrán establecerse fechas o momentos distintos de su disfrute en atención al carácter perentorio o improrrogable de los plazos o de las actuaciones profesionales que tengan que realizar y de los asuntos que tengan encomendados”. De esta manera, se viene a asumir que los derechos al descanso deberán de condicionarse a determinadas necesidades productivas. Consideramos, sin embargo, que no toda necesidad productiva justificará el sacrificio de los derechos al descanso, sino solo de aquellas de carácter perentorio o improrrogable; estos adjetivos deben conectarse no solo con el sustantivo “plazos”, sino también con el resto de los incluidos en la norma: “actuaciones profesionales” y “asuntos que tengan encomendados”. Lo contrario vaciaría absolutamente de contenido la norma, no poniendo ya en riesgo el derecho a la desconexión digital, sino también los propios derechos a las vacaciones y al descanso.

8 Además, estos derechos han sido considerados como indicios de la dependencia laboral. Al respecto, véase GARCÍA PIÑEIRO, N. P., “Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena: la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83 (2009), pp. 162-164.

5. DESAFÍOS PARA EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO

Es un lugar común que el reconocimiento legal de los derechos no equivale a su eficacia práctica. A nuestro juicio, esta consideración cobra una especial relevancia en un supuesto como el presente, especialmente teniendo en cuenta las particularidades en que se desarrolla el ejercicio de la abogacía (no solo la que se desarrolla por cuenta ajena) y ante las novedades que ha acarreado la evolución digital.

Sin duda alguna, uno de los aspectos principales que merece ser destacado es el establecimiento de herramientas de comunicación electrónica con la Administración de Justicia. Como es sabido, progresivamente se han ido implantando numerosos sistemas informáticos, entre los que goza de especial popularidad el sistema LexNET⁹ (regulado por el Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre). Se trata de una plataforma electrónica que permite la comunicación telemática entre la Administración de Justicia y los profesionales.

Sin duda, ha reportado numerosas ventajas, entre las que se encuentra la inmediatez de los trámites. Anteriormente, la necesidad de acudir al correo ordinario implicaba un retraso considerable en las actuaciones más sencillas. Sin embargo, esta cuestión se ha superado de forma considerable, habiendo agilizado las relaciones entre las partes con los órganos judiciales. Junto a esa, existen otros beneficios nada despreciables como la drástica reducción en la utilización de papel, al no resultar ya necesaria la impresión para cualquier trámite. También puede hablarse de un importante ahorro en gastos derivados del empleo de los sistemas de correos y mensajería.

Obviamente, no es oro todo lo que reluce. Existen numerosos inconvenientes, derivados de los continuos problemas informáticos, grietas de seguridad, etc. Sin embargo, no deja de ser cierto que con el paso del tiempo se han ido subsanando en su gran mayoría.

En el ámbito que nos ocupa, no obstante, la implantación de estos sistemas de comunicación ha traído importantes consecuencias, muchas veces invisibilizadas. Debe partirse de que la utilización de estos mecanismos es obligatoria para los profesionales colegiados (art. 5.1 RD 1065/2015), entre los que se encuentran los abogados. Lo anterior ha tenido una especial incidencia en los ámbitos y jurisdicciones donde no se exige que las partes comparezcan representadas por procurador, de forma que los abogados suelen asumir el papel de los primeros. El principal ejemplo lo encontramos en el ámbito de la jurisdicción social.

Entre otras particularidades, el sistema de comunicaciones exige la descarga de las notificaciones en el plazo de tres días hábiles (art. 162.2 LEC), tras el que comenzarán a computar los plazos procesales (salvo que se haya descargado previamente). Esto implica en la práctica que ningún abogado podrá desconectar de su trabajo de manera efectiva más allá de tres días hábiles sucesivos, so pena de dejar transcurrir algún plazo, con las graves consecuencias tanto laborales como deontológicas que ello podría implicar.

Es cierto que la propia normativa habilita la posibilidad de establecer un régimen de

⁹ Aunque no es el único, debiendo hacerse también referencia a los sistemas JusticiaSip, Vereda, Avantius, E-justicia-cat, etc.

sustituciones (art. 19 del RD 1065/2015). De hecho, esta es una de las respuestas ofrecidas por la STC 6/2019, de 17 de enero (RTC 2019\6), que tuvo oportunidad de abordar el asunto, si bien tangencialmente. Sin embargo, también es cierto que esa posibilidad parte de la existencia de otros abogados, lo que no siempre ocurre, especialmente en los despachos pequeños. Estas situaciones podrán solventarse de manera más o menos efectiva en el ámbito de grandes despachos, donde cada departamento cuenta con numerosos abogados especializados. La situación es muy distinta en los despachos pequeños o con pocos abogados, donde la sustitución se hace especialmente difícil, cuando no imposible.

La traducción práctica de todo lo anterior es que los abogados no podrán apartarse de manera efectiva de la atención a los asuntos que tienen entre manos, durante más que algunos días aislados, y ni tan siquiera durante sus vacaciones. Esta circunstancia pone en grave riesgo el derecho al descanso, convirtiendo el derecho a la desconexión digital en una auténtica quimera.

Sin embargo, el sistema de comunicaciones no es el único desafío al que se enfrentan los derechos laborales de los abogados. Especialmente destacado es el papel de la clientela, a cuyo efecto debe tenerse en cuenta la exigencia de atención permanente e inmediata. Precisamente son tales clientes quienes, a través de las distintas herramientas digitales (aplicaciones de mensajería, correo electrónico, etc.), se constituyen como los agentes lesivos del derecho a la desconexión digital. A tal efecto, no puede perderse de vista que una de las consecuencias de la revolución digital es la primacía de la inmediatez, de la reclamación de respuestas rápidas y la desaparición de la capacidad de espera. Esto, conectado con el carácter fatal de los plazos procesales, se ha traducido en una sobrecarga del trabajo para los abogados; pero también en la existencia de continuos requerimientos externos de información, atención de dudas, etc., que ponen en grave peligro el derecho que estudiamos.

Es cierto que este factor no es ni mucho menos exclusivo del ámbito del trabajo de los abogados. Un número muy importante de trabajadores de otros sectores e, incluso, del ejercicio de la abogacía, pero no integrado en el ámbito de la relación laboral especial, se ve sometida a mismas exigencias de la clientela. No obstante, y a nuestro juicio, en el presente supuesto el desafío es mayor; ello es así, en tanto que, como se ha señalado, el derecho al descanso se encuentra mediatizado en el ámbito de esta relación laboral especial –y no del resto- por el carácter perentorio o improrrogable de los asuntos que tengan encomendados. La genérica referencia a la necesidad de atención a tales asuntos no hace alusión exclusiva a plazos procesales, sino también a la atención de todo tipo que puedan demandar los clientes, lo que puede subordinar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores al desarrollo diario de aspectos tan ordinarios del trabajo como es la atención a dichos clientes.

6. DEBERES ESPECÍFICOS DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El legislador ha sido consciente de que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital está estrechamente ligada a la existencia de importantes riesgos laborales que pueden poner en peligro la salud de sus trabajadores.

No casualmente, la regulación de este derecho incluye una referencia expresa a esta

cuestión, en el apartado tercero del art. 88 LOPDyGDD. Dicho precepto establece la obligación del empleador de elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, en la que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital. Además, se prevé que la política deberá ser diseñada “previa audiencia” de los representantes de los trabajadores. Esta cuestión particular sí que merece ser criticada, en tanto que ha reservado para tales representantes una intervención mínima¹⁰, de entre todas las previstas: no se les exige informe previo, ni que las medidas sean negociadas, ni mucho menos conformidad con las mismas. En consecuencia, el papel de los representantes de los trabajadores queda absolutamente minimizado, pudiendo incluso el empleador tomar decisiones que vayan en sentido contrario al propuesto, sin mayor inconveniente.

Además, la citada política debe tener una aplicación amplia, tanto en su ámbito subjetivo como objetivo. En cuanto al primero, la propia norma no establece exclusión alguna respecto del personal afectado por la misma. Es más, incluye expresamente a aquellos trabajadores que se verán sin duda especialmente afectados por las exigencias de la llamada hiperconectividad: el personal directivo. En consecuencia, nada permite entender que de dicha política deban quedar excluidos los abogados sujetos a la relación laboral especial. En cuanto al ámbito objetivo, se establece que en dicha política deben definirse las modalidades de ejercicio del derecho.

Por último, la norma da un paso más allá, e introduce la necesidad de establecer acciones formativas y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, en aras de evitar el riesgo de fatiga informática¹¹. No puede olvidarse que en estos casos al empleador no podrá desatender sus obligaciones preventivas y, en especial, en lo referente a la necesidad de establecer mecanismos de garantía del derecho a la desconexión y al descanso. Así, deben recordarse los deberes preventivos que el art. 14 LPRL atribuye al empresario, dentro de los que no se incluye exclusivamente la obligación de protección frente a riesgos físicos, sino también de carácter psicosocial.

Los aludidos deberes preventivos exigen el establecimiento de medidas activas por parte del empresario que no pueden limitarse a una genérica autorización de no trabajar más allá de su jornada laboral o de desconectar. En su lugar, es necesario que exista un control específico de la carga de trabajo y de responsabilidades asumidas, estableciendo mecanismos efectivos de fiscalización. Estos pueden consistir en la distribución de tareas de forma que existan -de ser posible- varios profesionales asignados a un mismo asunto, que tengan la potestad de relevarse ante la eventualidad de necesitar atender notificaciones electrónicas; el establecimiento de mensajes de respuesta automática dirigida a la clientela y haciéndole ver que no se atenderán cuestiones fuera del horario laboral (salvo supuestos absolutamente inaplazables); la prohibición al resto de trabajadores de realizar comunicaciones o peticiones vinculadas con el trabajo más allá del final de la jornada, al objeto de evitar que sean estos quienes atenten contra el derecho a la desconexión de sus propios compañeros; o cualquier otra medida que

10 MIÑARRO YANINI, Margarita, “La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 440 (2019).

11 Indudablemente, la referencia a la fatiga informática no excluye la necesidad de vigilar ante la posibilidad de que concurran otros tantos riesgos laborales. La doctrina ha estudiado con profundidad este asunto, abundando en otras tantas situaciones que podrían afectar gravemente a la salud del trabajador, como es la hiperconectividad, la saturación por exceso de información, la llamada infoxicación, la fatiga, el estrés o la adicción al trabajo. En este sentido, véase ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, “El derecho a la desconexión digital” (Bibl. cit.).

permita compatibilizar las necesidades urgentes propias de la actividad realizada con el ejercicio efectivo del citado derecho, dentro de lo que se incluye la necesidad de prohibir la asignación de una sobrecarga laboral¹².

7. CONCLUSIONES

Como se ha señalado, la escueta regulación del derecho al descanso, así como las particularidades relativas al sistema de fuentes característico de esta relación laboral especial, establece un espacio de indeterminación que requeriría de un abordaje normativo específico. Este abordaje se hace más urgente si cabe a la vista de los especiales desafíos ante los que se encuentra el derecho a la desconexión digital, en las condiciones en que se viene desarrollando en la actualidad el ejercicio de la abogacía. Entre otros, hemos considerado importante destacar los derivados de la obligatoriedad de emplear medios telemáticos en las relaciones con la Administración de Justicia y, en especial, a la vista de cómo se configura actualmente dicha obligatoriedad en conexión con la perentoriedad de los plazos procesales, etc. También merece una especial referencia el papel de las relaciones con la clientela, cuyas necesidades no tienen por qué coordinarse con los derechos al descanso y a la desconexión digital de los trabajadores.

A nuestro juicio, sería muy conveniente una intervención de carácter normativo que estableciese mecanismos de garantía específicos en el ámbito de esta relación laboral especial. Dicha intervención es especialmente necesaria en tanto que se ha dejado el desarrollo de este derecho en manos de la negociación colectiva. Sin embargo, esto puede suponer una importante desprotección en los ámbitos como el de la abogacía, donde no ha sido frecuente la suscripción de convenios colectivos, habida cuenta de sus características particulares.

Todo ello nos hace compartir la necesidad que se ha apuntado de “innovar y dibujar un nuevo escenario de trabajo”¹³, así como de apostar por una revisión exhaustiva de los métodos de trabajo del sector. En juego se encuentran la desaparición progresiva de muchos otros derechos, tales como los relacionados con la conciliación familiar o el propio respeto al descanso o a la salud laboral.

Por último, no puede pasarse por alto la responsabilidad que al respecto atañe al propio legislador, en cuya mano se encuentra la potestad para establecer mecanismos más flexibles de regulación de las relaciones de los profesionales con la Administración de Justicia. En este sentido, es plausible la propuesta de declarar inhábiles el período del 24 de diciembre al 1 de enero, en tanto que evidencia que resultaba innecesario mantener la actividad de los abogados en el sector durante unos días en que los órganos judiciales apenas funcionaban o lo hacían a medio gas. Se trata, sin duda, de una medida insuficiente, pero que constata que existen numerosas disfuncionalidades que deben ser corregidas. Sin duda, será acertada la adopción de más medidas en este sentido, si bien no tanto en la línea de declarar inhábiles otros períodos diferentes, como de permitir una desconexión efectiva para los abogados en las líneas ya planteadas.

12 TORRES GARCÍA, Bárbara, “Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1 (2020).

13 PÉREZ CAMPOS, A. I., “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 1 (2021), p. 523.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN GÓMEZ, C., “El derecho a la desconexión digital”, *Editorial Aranzadi. Formación e-learning*, Curso derechos digitales y efectos en las relaciones laborales, 2019.
- CARDONA RUBERT, M. B., “Los perfiles del derecho a la desconexión digital”, *Revista de Derecho Social*, núm. 90 (2020), pp. 109-126.
- GARCÍA PIÑEIRO, N. P., “Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena: la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83 (2009), pp. 151 – 178.
- MAS GARCÍA, E. M., “Delimitación del tipo de relación contractual entre los profesionales liberales. Análisis pormenorizado respecto a los abogados”. En *Trabajo autónomo: regulación jurídica y perspectivas. Régimen profesional, modalidades y Seguridad Social*, F. J. Fernández Orrico (dir.), M^a M. Sánchez Castillo y R. Carmona Paredes (coords.), Tirant lo Blanch, Valencia (2020), pp. 87 – 106.
- MIÑARRO YANINI, M., “La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 440 (2019), pp. 5-18.
- MOLINA NAVARRETE, C., “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: ‘desconexión digital’, garantía del derecho al descanso”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138, Ejemplar dedicado a: Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las Relaciones Laborales (2017), pp. 249-283.
- PÉREZ CAMPOS, A. I., “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 1 (2021), pp. 499-528.
- RECHETELLO, N., “La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad”. *IUSLabor*, núm. 3 (2019), pp. 31-54.
- TORRES GARCÍA, B., “Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1 (2020), pp. 239-261.
- VALLECILLO GÁMEZ, M. R., “El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 408 (2017), pp. 167-178.