

Francisco Javier Arrieta Idiakez
Dirección y coordinación

Consecuencias jurídicas de la transición digital. Especial mención al empleo

LABORAL

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS
DE LA TRANSICIÓN DIGITAL.
ESPECIAL MENCIÓN AL EMPLEO**

CONSEJO EDITORIAL

MIGUEL ÁNGEL COLLADO YURRITA

JOAN EGEA FERNÁNDEZ

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET

LUIS PRIETO SANCHÍS

FRANCISCO RAMOS MÉNDEZ

SIXTO SÁNCHEZ LORENZO

JESÚS-MARÍA SILVA SÁNCHEZ

JOAN MANUEL TRAYTER JIMÉNEZ

ISABEL FERNÁNDEZ TORRES

BELÉN NOGUERA DE LA MUELA

RICARDO ROBLES PLANAS

JUAN JOSÉ TRIGÁS RODRÍGUEZ

Director de publicaciones

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TRANSICIÓN DIGITAL. ESPECIAL MENCIÓN AL EMPLEO

Francisco Javier Arrieta Idiakez

Dirección y coordinación

AUTORES

Vega María Arnáez Arce

Francisco Javier Arrieta Idiakez

Alberto Atxabal Rada

Enrique Gadea Soler

Eba Gaminde Egia

Santiago Larrazabal Basañez

Gonzalo Martínez Etxeberria

Colección: Atelier Laboral

Director:

José Ignacio García Ninet

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



Reservados todos los derechos. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 270, 271 y 272 del Código Penal vigente, podrá ser castigado con pena de multa y privación de libertad quien reproducere, plagiar, distribuyere o comunicare públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

© 2025 Los autores

© 2025 Atelier

Santa Dorotea 8, 08004 Barcelona

e-mail: atelier@atelierlibros.es

www.atelierlibrosjuridicos.com

Tel. 93 295 45 60

I.S.B.N.: 978-84-19773-89-0

Depósito legal: B 14802-2025

Diseño y composición: Addenda, Pau Claris 92, 08010 Barcelona

www.addenda.es

Impresión: Safekat

Capítulo 6

LOS DERECHOS DIGITALES COMO DERECHOS BÁSICOS EN LA CONSOLIDACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD EN LAS SOCIEDADES DE LA INFORMACIÓN

Gonzalo Martínez Etxeberria

Profesor Doctor de Derecho Constitucional
Universidad de Deusto

1. INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos que el mundo moderno ha ido constatando en los últimos tiempos y más concretamente desde la irrupción de internet como herramienta multifuncional, han provocado en no pocas ocasiones nuevas formas de ser, estar y hacer. Entre esas nuevas formas de hacer, la irrupción de internet y la tecnología a ella asociada ha provocado como en las anteriores revoluciones industriales vividas, importantes transformaciones en diferentes ámbitos, como el socioeconómico y/o el sociolaboral, en los que se han generado importantes crisis en ciertos sectores y se han generado importantes oportunidades en otros, de igual manera que se generaron crisis y oportunidades en las anteriores revoluciones industriales de los pasados siglos diecinueve y veinte.

Más allá de las afecciones concretas que la irrupción de internet y su tecnología asociada han podido tener en estos ámbitos, es constatable que esta rápida y constante evolución tecnológica ha cambiado de manera drástica la forma en la que las personas nos hemos relacionado hasta aproximadamente el inicio de

este siglo, y consecuentemente y como en cualquier relación humana que se precie, los derechos personales que acompañan a esas relaciones personales y sociales también se han visto afectados.

Si tras la Segunda Guerra Mundial, la humanidad horrorizada por las consecuencias de la guerra y por medio de la ONU aprobó el 10 de diciembre de 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a día de hoy la propia ONU, así como otras instituciones como la UE en vista de la importancia y el cariz que la digitalización está teniendo en nuestras vidas, se están afanando en aprobar en los últimos tiempos declaraciones institucionales en el seno de sus órganos competentes para cuando menos trasladar institucionalmente la importancia de poner el foco en la transformación digital y la afección que esta puede producir en los derechos y libertades de las personas, empezando a construir conceptualmente una realidad como la de los derechos digitales.

Volviendo al específico marco socioeconómico y laboral cabe significar que una de las más penosas consecuencias de los avances imparable de la digitalización es la desaparición de ciertos trabajos y ciertas formas de trabajo. Por el contrario, y de igual manera que en otros momentos análogos de la historia, se han generado, se están generando y se seguirán generando nuevos espacios, sectores y formas de trabajo que seguro han supuesto y suponen innegables avances respecto de la forma de proceder previamente existente, pero que por su generación espontánea han planteado, plantean y seguramente plantearán a futuro cuestiones que afectan a ciertos derechos o a la forma en la que estos se habían ido desarrollando estos hasta ese momento, que necesitan de respuestas que el derecho debe aportar.

La diferencia más notable de esta revolución digital respecto de las anteriores revoluciones industriales referidas, tiene que ver con la omnipresencia de internet y su tecnología, y con la velocidad de su implementación efectiva, la cual, va más allá de la de ciertos ámbitos y sectores, sino que afecta a todos ellos de una u otra forma, pues plantea una forma de trabajar desconocida hasta su aparición, que se ha visto incrementada y acelerada desde el año 2020 con la irrupción de la pandemia provocada por la aparición del COVID 2019.

En estas nuevas formas de trabajar y de relacionarse social y laboralmente, las nuevas normas (aprobadas muchas de ellas de forma apresurada para dar respuesta a situaciones que hasta ese momento el derecho no regulaba), las interpretaciones jurisprudenciales que tratan de arrojar luz a colisiones de derecho, el marco de la negociación colectiva y las nuevas exigencias contractuales deben contar con una base reconocible de derechos como son los derechos digitales entre los que se encuentran algunos más directamente entroncados con el ámbito laboral aunque no solo ligados a este, como por ejemplo el derecho a la desconexión digital.

Lo cierto es que en la actualidad y más allá de realidades normativas concretas reguladoras de algunos de los derechos digitales en normativas sectoriales, básicamente nos encontramos ante el «softlaw» como fuente inspiradora para la regulación de los derechos digitales, lo cual, cuando menos debe hacer reflexionar a las sociedades y a sus legisladores al respecto.

2. EL ALCANCE DE LOS DERECHOS DIGITALES DESDE UNA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL¹ «ACTUAL»

El artículo 18.4 de la CE de 1978 establece que «La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos». La base constitucional de muchas de las cuestiones que tienen que ver con la temática que voy a tratar en este trabajo se circunscriben a este epígrafe, el cual, hace mención a la limitación del uso de la informática para garantizar ciertos derechos fundamentales como el honor y/o la intimidad en sus diferentes dimensiones como la intimidad personal y/o la intimidad familiar, así como el pleno ejercicio de los derechos de los ciudadanos.

El contenido normativo amplio y genérico de este planteamiento constitucional, fruto del momento histórico en el que se acordó², constituye a día de hoy el elemento constitucional básico sobre el que se cimenta la arquitectura de interpretación constitucional de algunas cuestiones que tienen que ver con las afecciones del conocido como «derecho digital» al ámbito de algunos de los derechos fundamentales ciudadanos especialmente protegidos desde el punto de vista constitucional como por ejemplo la protección de datos personales.

Sobre este particular se han pronunciado diferentes autores como RODRÍGUEZ ÁLVAREZ (2019)³ quien afirma que «el contenido atribuido actualmente al artículo 18.4 de la CE de 1978 es muy distinto del otorgado en el momento de aprobarse el texto constitucional y mantenido durante los primeros años de su vigencia. Difiere del sentido propio de su tenor literal. La explicación de esta paradoja radica, como es sabido, en la situación hermenéutica del Tribunal Constitucional que, mediante una interpretación integradora del derecho europeo, ha procedido a redefinir su significado jurídico, transformando un precepto que en su literalidad expresa un mero mandato al legislador en la garantía constitucional de un derecho fundamental autónomo».

En la misma línea argumental que RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, PARDO FALCÓN (2009)⁴ haciendo una identificación inequívoca del artículo 18.4 de la CE de 1978 con

1. Constitución española de 1978, publicada en el BOE nº 311 de 29 de diciembre de 1978.

2. Es preciso recordar que en el año 1977, época constituyente y momento en el que se dirimían cuestiones como las que afectan a este artículo, si bien la informática era conocida, resulta difícil pensar que los «padres de la Constitución» pudiesen visualizar el recorrido que esta pudiese tener en sus aplicaciones prácticas en los siguientes cuarenta y cinco años.

3. RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, José Luis (2018), «Artículo 18.4» en VV.AA PÉREZ TREMPs, Pablo y SAIZ ARNÁIZ, Alejandro (DIRS), *Comentarios a la Constitución Española: 40 aniversario 1978-2018, Tomo I (Preámbulo a artículo 96), Libro homenaje a Luis López Guerra*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

4. PARDO FALCÓN, Javier (2009), «Artículo 18.4. La protección de datos» en VV.AA CASAS BAAMONDE, María Emilia (DIR.), RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, Miguel (DIR.), PÉREZ MANZANO, Mercedes (COORD.), BORRAJO INIESTA, Ignacio (COORD.), *Comentarios a la Constitución Española, XXX aniversario*, Fundación Wolters Kluwer España, Madrid. Para completar estas reflexiones en torno al alcance y evolución interpretativa del artículo 18 y otros puede consultarse MUÑOZ MACHADO, Santiago (2018), *Comentario mínimo a la Constitución española*, Editorial Crítica, Barcelona.

la protección del derecho a la protección de datos personales explica la evolución interpretativa sufrida por el artículo 18.4 de la CE de 1978 desde su aprobación, resumiendo su análisis en el título de su trabajo de la siguiente forma: «de garantía a derecho fundamental»

Entre estas cuestiones y en los últimos tiempos, primeramente por la irrupción de internet y su tecnología asociada y más recientemente por el efecto multiplicador que la utilización de estos elementos ha tenido durante la pandemia y tras ella, cabe advertir la sensación de vulnerabilidad que ciertos ciudadanos, sobre todo los más vulnerables por carecer de medios y capacidades o competencias digitales para su conocimiento y uso, tienen frente a la utilización de estas nuevas herramientas y las potenciales consecuencias de su uso, ya sean calificadas estas de buenas o malas por parte de la sociedad en la que viven o por parte de las instituciones que les representan.

Esta concienciación colectiva sobre la importancia que está adquiriendo el uso de la tecnología en nuestro día a día y las afecciones que ocasiona a los derechos de las personas como el anteriormente referido derecho a la protección de datos personales, ha llevado a una importante parte de la ciudadanía a ser consciente de que el ámbito de los derechos tradicionales que afectan a su esfera personal, debe de ser ampliado, dando cabida en el mismo, a un espacio complementario e igualmente necesario como debe ser el de los llamados «derechos digitales».

No obstante, la realidad es que el ámbito de desarrollo tecnológico ligado a internet y sus diferentes usos avanza de una manera rapidísima, lo cual, está permitiendo primero actuar y posteriormente reflexionar sobre las pautas conductuales que la tecnología, en muchas ocasiones ya implementada posibilita, lo que en no pocas ocasiones produce daños difícilmente reparables y formas de actuar que consolidan patrones de funcionamiento de dudosa legalidad.

Estos patrones de actuación y funcionamiento que las TICs favorecen se proyectan en la actualidad a cualquier ámbito de la vida cotidiana, pero tienen una especial afección en las pautas de comportamiento que se establecen en el ámbito socioeconómico y sociolaboral, pues posibilitan por ejemplo diferentes formas de control de la actividad de los trabajadores a las ya conocidas o favorecen la extensión de las obligaciones laborales más allá de la jornada laboral pactada.

Fruto de esas reflexiones colectivas que en cada vez más ocasiones y con mayor frecuencia son planteadas por la ciudadanía y recogidas por las instituciones representativas de la misma, se encuentran primeramente las declaraciones institucionales, cuya eficacia normativa es limitada y que no son sino el embrión de lo que posteriormente puede convertirse en una normativa específica reguladora del ámbito del que previamente se haya podido interesar la referida declaración institucional. Es por ello, que ante la falta de normativa específica reguladora como bloque normativo integral en el ámbito de los derechos digitales en la actualidad y al margen de ciertas normas sectoriales reguladoras de realidades en estos ámbitos, a día de hoy es el «softlaw» la realidad a la que poder acogerse con el fin de visualizar las que pueden ser en un futuro cercano las clave a la hora de establecer las tendencias normativas sobre los derechos digitales.

No obstante, es preciso recordar que por encima de estos planteamientos tenemos la CE de 1978, en la que más allá de los específicos artículos 18.1⁵, o el 18.4, también recoge los planteamientos constitucionales garantistas de la dignidad humana (art.10.1)⁶, en los que tienen a mi juicio su verdadero encaje constitucional los derechos digitales, pues constituyen a día de hoy una realidad esencial sin la que no se puede entender la dignidad humana cuando menos en las sociedades de la información como la nuestra.

3. UN ANÁLISIS PERSONAL DE LOS PLANTEAMIENTOS INSTITUCIONALES SOBRE DERECHOS DIGITALES EN DIFERENTES ÁMBITOS

3.1. La Hoja de Ruta para la cooperación digital en el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas

El Informe del Secretario General de la ONU, conocido como la Hoja de ruta para la cooperación digital: aplicación de las recomendaciones del Panel de Alto Nivel sobre la Cooperación Digital⁷, emitido en pleno período pandémico, se erigió en una herramienta cuya finalidad queda recogida en el resumen que precede al Informe y que dice así: «El presente informe sirve como respuesta al informe del Panel de Alto Nivel sobre la Cooperación Digital, en el que se basa. En él se evalúa la situación actual de la cooperación digital, entre otras cosas, en lo que atañe a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) que está teniendo lugar, se destacan deficiencias y desafíos urgentes y se plantean medidas para fortalecer la cooperación digital mundial».

Su antecedente inmediato de junio de 2019, es decir, el «Informe del Panel de Alto Nivel sobre la Cooperación Digital⁸», ya visualizaba los intereses de la ONU en el ámbito de la cooperación digital, tras hacer al inicio del resumen del documento una composición de lugar que decía así: «Las tecnologías digitales han transformado con rapidez la sociedad, posibilitando avances sin precedentes

5. Art. 18.1 de la CE de 1978: «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen».

6. Art. 10.1 de la CE de 1978: «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.»

7. Informe del Secretario General emitido durante el septuagésimo cuarto período de sesiones, concerniente al tema 14 del programa referido a la aplicación y seguimiento integrados y coordinados de los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas económica y social y esferas conexas Hoja de ruta para la cooperación digital: aplicación de las recomendaciones del Panel de Alto Nivel sobre la Cooperación Digital de 29 de mayo de 2020, conocido como «La Hoja de Ruta para la cooperación digital en el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas».

8. Informe del Panel de Alto Nivel del Secretario General sobre la Cooperación Digital, bajo el título «La era de la interdependencia digital», de junio de 2019.

en la condición humana y, al mismo tiempo, dando pie a retos novedosos y profundos. Las oportunidades cada vez mayores que propicia la aplicación de las tecnologías digitales van acompañadas de abusos flagrantes y consecuencias imprevistas. Los dividendos digitales coexisten con las brechas digitales. Además, a medida que se acelera el cambio tecnológico, los mecanismos de cooperación y gobernanza en este ámbito no han avanzado en consonancia. Existe el riesgo de que los enfoques divergentes y las respuestas ad hoc fragmenten la interconectividad que define la era digital, lo que conllevaría a normas y planteamientos contrapuestos, mermaría la confianza y desalentaría la cooperación».

En este contexto y ante la en mi opinión acertada composición de lugar que la ONU mediante sus órganos competentes realiza en el citado documento, hace un llamamiento en el párrafo cuarto del mismo resumen advirtiéndole que «para que la cooperación digital sea eficaz es preciso fortalecer el multilateralismo, pese a las tensiones actuales. Asimismo, ese multilateralismo debe complementarse con un enfoque basado en múltiples partes interesadas, es decir, una cooperación en la que no solo tomen parte los gobiernos, sino que englobe una gama más diversa de partes interesadas, tales como la sociedad civil, las comunidades académica y técnica, y el sector privado. Hay que incorporar puntos de vista más diversos, en especial de los países en desarrollo y de grupos tradicionalmente marginados como las mujeres, los jóvenes, los pueblos indígenas, las poblaciones rurales y las personas de edad».

En la misma senda que las pretensiones recogidas en el párrafo anterior se incluyen los capítulos segundo y tercero respectivamente en los que manifiestan las prioridades de que «nadie se quede atrás» en el capítulo segundo y que «los derechos humanos universales son de aplicación tanto en línea como en el mundo físico, si bien es urgentemente necesario analizar como los marcos tradicionales de derechos humanos deberían orientar la cooperación digital y la tecnología digital. La sociedad en su conjunto debe debatir sobre los límites, las normas y las ambiciones comunes en relación con los usos de las tecnologías digitales, por ejemplo, cuestiones complejas como la privacidad, la acción humana y la seguridad con vistas a obtener resultados inclusivos y equitativos». Este capítulo también explora el derecho a la privacidad y la necesidad de establecer una clara responsabilidad del ser humano sobre los sistemas inteligentes autónomos⁹ haciendo un llamamiento a intensificar los esfuerzos para el desarrollo y la implementación de normas internacionales de ciberseguridad, lo que hace en el capítulo tercero referido a «individuos, sociedades y tecnología digitales».

Volviendo al análisis de la Hoja de Ruta para la cooperación digital de mayo de 2020, cabe destacar su capítulo tercero en el que se realiza el «Examen de las recomendaciones del Panel de Alto Nivel sobre la Cooperación Digital». En él se fijan una serie de recomendaciones básicas, a partir de las cuales, se podría

9. Sobre este particular puede consultarse PRESNO LINERA, Miguel Ángel (2023), *Derechos fundamentales e inteligencia artificial*, Editorial: Marcial Pons.

empezar a tratar los derechos digitales más allá de un planteamiento eminentemente teórico. Entre estas recomendaciones¹⁰ destacan las siguientes:

- Que de aquí (Es decir, del año 2020 en su mes de mayo, fecha en la que el Informe que recoge la Hoja de Ruta se aprueba) a 2030, toda persona adulta tuviera acceso asequible a las redes digitales, así como a servicios financieros y de salud digitales, como medio de contribuir sustancialmente al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Al proveer tales servicios debe brindarse protección contra el abuso aprovechando los nuevos principios y mejores prácticas; por ejemplo, ofreciendo la posibilidad de inscribirse o darse de baja, como también alentando un discurso público informado.
- Que una amplia alianza multisectorial, en la que participen las Naciones Unidas, cree una plataforma para compartir recursos públicos digitales, atraer talento y agrupar conjuntos de datos, de manera respetuosa con la privacidad, en los ámbitos de interés para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Que considera que es urgente acordar un conjunto de criterios de medición de la inclusividad digital que se aplique en todo el mundo y se plasme de forma pormenorizada, con datos desglosados por sexo, en los informes anuales de instituciones como las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, otros bancos multilaterales de desarrollo y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. A partir de dicho sistema podrán elaborarse estrategias y planes de acción.
- Se recomienda la creación de servicios de asistencia digital regionales y mundiales que ayuden a los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado a entender las cuestiones digitales y desarrollar la capacidad para dirigir la cooperación relacionada con los efectos sociales y económicos de las tecnologías digitales.
- Que los derechos humanos son de plena aplicación en el mundo digital, insta al Secretario General a iniciar un examen en todos los organismos sobre cómo los acuerdos y las normas internacionales sobre derechos humanos se aplican a las nuevas tecnologías digitales. Debe invitarse a la sociedad civil, los Gobiernos, el sector privado y la ciudadanía a expresar su opinión sobre cuál es el modo de aplicar los instrumentos de derechos humanos vigentes en la era digital, en el marco de un proceso proactivo y transparente. De la misma forma, el Informe añade que, en vista de los peligros cada vez mayores para los derechos humanos y la seguridad, incluidos los de los niños, exhorta a las empresas responsables de las redes sociales a colaborar con los Gobiernos, las organizaciones internacionales y locales de la sociedad civil y los expertos en derechos humanos de todo el mundo con vistas a comprender de forma íntegra

10. Las cuales quedan recogidos en las páginas 5 y siguientes del referido Informe.

los motivos de preocupación sobre las violaciones reales o posibles de los derechos humanos y responder a ellos.

- Que los sistemas inteligentes autónomos deben diseñarse de tal manera que sea posible explicar sus decisiones y pedir cuentas de su uso a los seres humanos. En los planes de auditoría y certificación debe vigilarse que los sistemas de inteligencia artificial cumplan con las normas éticas y de ingeniería, las cuales deben desarrollarse por medio de un enfoque multilateral y multisectorial. Las decisiones de vida o muerte no deben delegarse a las máquinas, y pide una mejor cooperación digital con múltiples partes interesadas para sopesar el diseño y la aplicación de normas y principios como la transparencia.

Al margen de estas recomendaciones que el Panel establece y de forma complementaria se continúa en el llamamiento a la cooperación, lo que no es sino un deseo, pero que posibilita en cierta manera fijar una agenda de desarrollo en torno a ellos. Estas orientaciones que la ONU realiza han tenido y tienen también de forma paralela y con análogos objetivos, su propio eco en organismos «regionales» como la UE, la cual, en los últimos tiempos, viene realizando importantes Declaraciones en este ámbito que merecen ser analizadas.

3.2. Las Declaraciones institucionales en el ámbito de la Unión Europea: De la Declaración de Tallin a la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital¹¹

Cuando a inicios del año 2022, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión europea proclamaron esta Declaración, el contexto en el que esta se produce no es otro que el de la visualización del inicio del final de la pandemia tras dos años de pandemia en las que las medidas gubernamentales establecidas a lo largo y ancho de la UE habían supuesto una merma considerable de los derechos de la ciudadanía, justificadas por el interés máximo de las autoridades competentes en la protección de un bien jurídico como es el de la preservación de la salud pública.

En este periodo pandémico en el que el difícil equilibrio entre derechos constitucionalmente protegidos o entre derechos y bienes jurídicos a proteger como el de la salud pública resultó extremadamente complejo, la incidencia de la tecnología y la digitalización en nuestras vidas y en todas sus expresiones plantearon controversias jurídicas no menores en unos ámbitos especialmente relevantes para las sociedades democráticas como el de la afección a los derechos fundamentales y libertades públicas de sus ciudadanos.

11. La Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, proclamada formalmente por El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el día 26 de enero de 2022.

Clarificador de este contexto, resulta lo establecido en el párrafo primero del Preámbulo de esta Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital cuando se afirma que «la transformación digital afecta a todos los aspectos de la vida de las personas», para a continuación centrarse en esas afectaciones que entienden los declarantes pueden brindar «oportunidades para una mejor calidad de vida y para la innovación, el crecimiento económico y la sostenibilidad», no dejando de lado que al mismo tiempo esta transformación digital «presenta nuevos desafíos para nuestro tejido socioeconómico y nuestra seguridad y estabilidad».

En atención a esos nuevos desafíos que la transformación digital presenta para el tejido socioeconómico y sociolaboral, cabe significar que la Declaración incide de manera prioritaria en fijar a las personas en el centro de la transformación digital, lo que se constata en los planteamientos realizados por la misma en su capítulo primero, lo que más allá de su contenido concreto refleja claramente cuanto menos desde el punto de vista formal y cronológico las pretensiones prioritarias de los declarantes.

En este primer capítulo, más allá de las pretensiones que el texto posteriormente recoge, destacaría la aseveración realizada en la misma en la que se establece que «la tecnología debe servir y beneficiar a todos los europeos y empoderarles para que cumplan sus aspiraciones, en total seguridad y con pleno respeto de sus derechos fundamentales». De esta afirmación y más allá de los legítimos deseos de los declarantes, la clave a mi juicio resulta ser la parte de la misma que se refiere al pleno respeto de los derechos fundamentales, lo que a la vista de lo acontecido en los últimos tiempos debe ser el pilar sobre el que se asiente la evolución en esta transformación digital.

Siguiendo con el análisis de la Declaración y más concretamente en lo que se refiere al capítulo segundo titulado «Solidaridad e inclusión», y más allá de los deseos de los declarantes en torno a lo que la transformación digital debiese aportar en clave de justicia, resulta llamativo desde el punto de vista sociolaboral la inclusión en los planteamientos realizados en este capítulo referidos a la educación, a las capacidades digitales y a las condiciones de trabajo, en las que la transformación digital está condicionando o si se prefiere revolucionando la forma en la que el establecimiento de las condiciones de trabajo se ha venido planteando hasta hace no más de cinco años en el marco de las economías capitalistas.

Así, cuestiones tratadas genéricamente en la Declaración como el «derecho a la educación, la formación y el aprendizaje permanente» y el deber de «poder adquirir todas las capacidades digitales básicas y avanzadas», tienen una especial significación e interés en el ámbito sociolaboral, en el que la adaptación a los postulados de la transformación digital es una cuestión de vida o muerte en clave laboral en no pocas ocasiones, sobre todo en aquellos colectivos laborales con menores posibilidades de formación en estos ámbitos y por tanto más vulnerables. Sobre este particular la profesora MARTÍNEZ FERNÁNDEZ (2022)¹², concluye que «las

12. MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Silvia (2022), «La importancia de las competencias digitales en el acceso al empleo», en las reflexiones presentadas en el seminario virtual de la Universidad de Alcalá Facilitar

competencias digitales no solo son importantes en el acceso al empleo, sino que resultan fundamentales en todos los ámbitos de la vida de una persona (desde el aprendizaje hasta la participación en la sociedad). Su relevancia en el acceso al empleo ha aumentado en los últimos años y será cada vez mayor en el futuro, debido a las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo».

No obstante, y a pesar de la importancia central en este trabajo del análisis de la perspectiva sociolaboral, no es menos cierto que de forma previa a esta Declaración y en el ámbito de la UE, ya se habían publicado declaraciones institucionales de análoga naturaleza en otros ámbitos en los que la transformación digital y la digitalización ya había empezado a producir importantes efectos que alteraban el hasta entonces ritmo y sentido de funcionamiento de otras áreas y ámbitos.

Así, la Declaración de Tallin sobre Administración electrónica proclamada en la reunión ministerial durante la presidencia estonia del Consejo de la UE el 6 de octubre de 2017 y con el apoyo de la Comisión¹³, tras reconocer que «el progreso digital está cambiando el núcleo tanto de nuestras sociedades y de las economías» centró sus objetivos en posibilitar el ejercicio de unas líneas políticas de actuación en cuestiones relevantes para la administración electrónica entre las que destacan elementos como favorecer la inclusión y la accesibilidad, la fiabilidad y la seguridad, la apertura y transparencia, la interoperabilidad etc..., en definitiva cuestiones centrales en la operativa de la administración electrónica para los años presentes y futuros.

En la misma línea que la Declaración de Tallin de 6 de octubre de 2017, se encuentra la Declaración de Berlín proclamada en la reunión ministerial durante la presidencia alemana del Consejo de la Unión Europea el 8 de diciembre de 2020¹⁴. Esta Declaración que versa sobre la sociedad digital, fija el foco de interés en su preámbulo y sobre cuestiones análogas a la ya comentada Declaración de Tallin como «que la transformación digital abre nuevas oportunidades y formas de participación social y de procesos de formación de la opinión pública, con la posibilidad de involucrar a todos los miembros de la sociedad», estableciendo entre alguno de sus objetivos también recogidos en su preámbulo, el de «contribuir a una transformación digital basada en valores y para ello aborda y, en última instancia, fortalece la participación y la inclusión digital en la socie-

el acceso al empleo y reforzar las competencias. Reflexiones desde la perspectiva institucional universitaria, docente e investigadora, que tuvo lugar el 5 de abril de 2022. Dicho seminario se organizó en el marco del PID UAH «¿Dónde quieres ir mañana?» y la Iniciativa interuniversitaria de la OIT para la justicia social, el trabajo decente y los ODS por el GID UAH «El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: innovando en las vías de conexión entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral» y el GTA 2030 UAH «Alianzas para el futuro del trabajo». Este trabajo también es resultado del proyecto de investigación «Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global» (PID2020-113151RB-100).

13. Declaración de Tallin sobre administración electrónica en la reunión ministerial proclamada durante la presidencia estonia del Consejo de la UE el 6 de octubre de 2017.

14. Declaración de Berlín sobre la sociedad digital y la administración digital basada en valores en la reunión ministerial durante la presidencia alemana del Consejo de la Unión Europea el 8 de diciembre de 2020.

dad», y todo ello inspirándose en unos principios que la propia Declaración recoge como son:

- «La vigencia y el respeto de los derechos fundamentales y de los valores democráticos.
- La participación social y la inclusión digital para dar forma al mundo digital.
- El empoderamiento y la alfabetización digital.
- La confianza y la seguridad en las interacciones con la administración digital.
- La soberanía digital y la interoperabilidad.
- Los sistemas centrados en el ser humano y las tecnologías innovadoras en el sector público.
- Hacia una sociedad digital resiliente y sostenible».

Para posibilitar el avance en la transición digital basada en principios como los que acabamos de recoger, los declarantes fijan en el punto segundo de la Declaración, una serie de «esferas de acción política» que en se concretan en una serie de tareas entre las que destacan:

- «Promover los derechos fundamentales y los valores democráticos en la esfera digital.
- Aumentar la participación y la inclusión social.
- Fomentar el empoderamiento y la alfabetización digitales.
- Fortalecer la confianza a través de la seguridad en la esfera digital.
- Crear sistemas de IA basados en los valores y centrados en las personas para su uso en el sector público.
- Fomentar la resiliencia y la sostenibilidad».

Algunos de estos principios como por ejemplo la vigencia y el respeto de los derechos fundamentales, el empoderamiento y la alfabetización digital, o algunas de las tareas como las comentadas anteriormente que la Declaración de Berlín recoge para el ámbito de las sociedades y administraciones electrónicas, son realidades perfectamente extrapolables conceptualmente a otros ámbitos como el sociolaboral, si bien requieren de muchos elementos añadidos para su implementación que han de ir más allá de una simple Declaración institucional.

En este recorrido que hasta la fecha cierra la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, constituyen unos importantes pasos previos la Declaración de Lisboa¹⁵ o la Propuesta de Decisión del

15. La «Declaración de Lisboa – Democracia digital con propósito» es una iniciativa de la Presidencia portuguesa del Consejo de la Unión Europea que define un nuevo paradigma de transición digital. Se lanzó durante el evento «Leading the Digital Decade» el 1 de junio de 2021.

Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece el programa de política «Itinerario hacia la Década Digital» para 2030¹⁶.

En lo que a la Declaración de Lisboa respecta, esta, no es sino una Declaración que pretende recoger un compromiso para trasladar al entorno digital el «European way of doing business», esto es, para fomentar una economía digital basada en los valores europeos de protección de los derechos de los ciudadanos.

Como puede observarse, y de la misma forma que las declaraciones previamente analizadas de Tallin y de Berlín, el centro de la Declaración y sobre la que esta pivota, no es otro que el de la protección de los derechos de los ciudadanos, en este caso para ser considerados en el marco de la economía digital en la que estamos inmersos, tratando de establecer una impronta europea en la forma y los valores que en la nueva economía digital han de ser considerados, y marcando unas diferencias, cuando menos formales respecto del resto de superpotencias de la economía digital en la que destacan las economías estadounidense y china.

Así, la «forma europea de hacer negocios» trata de ser proyectada «como una propuesta de valor reconocida mundialmente y una ventaja competitiva única que eleva los estándares al:

- Equilibrar el desarrollo tecnológico con el respeto a los principios éticos y la promoción de los derechos humanos.
- Promover la cooperación internacional digital y los enfoques de múltiples partes interesadas uniendo los esfuerzos de los gobiernos, la administración pública, las empresas, las ONG, la academia y los ciudadanos.
- Fomentar una economía basada en tecnologías verdes y digitales como habilitadoras de la cohesión social, la prosperidad, la innovación y la competitividad».

Las referencias que esta Declaración realiza en torno a realidades como empresas, economías verdes y digitales, la cohesión social, la prosperidad, la innovación o la competitividad, entrocán directamente con cuestiones básicas que han de presidir el núcleo central de las realidades socioeconómicas y sociolaborales cuanto menos desde la óptica de las instituciones europeas.

Por último, y en relación con la Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece el programa de política «Itinerario hacia la Década Digital» para 2030, cabe significar que los organismos competentes de la UE, continúan de forma periódica en la observancia de los retos que la transformación digital provoca, llevando a cabo declaraciones institucionales o actuaciones similares a las analizadas a lo largo de este capítulo, lo que tiene una efectividad a mi parecer limitada, pero que resaltan el interés y la prioridad que suponen en la agenda de compromisos institucionales de la propia UE.

16. Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece el programa de política «Itinerario hacia la Década Digital» para 2030, en fecha de 16 de septiembre de 2021.

De forma complementaria, cabe significar que los estados miembros de la UE, conscientes de la relevancia en todos los ámbitos de la vida de sus estados de las materias relacionadas con la digitalización y los derechos digitales, han procedido a desarrollar planteamientos en el marco de sus competencias y en clave interna. Así, en el Reino de España y entre estos planteamientos cabe destacar la Carta de los derechos digitales que a continuación analizaré.

3.3. La Carta de los Derechos digitales en el ámbito del Reino de España¹⁷

De igual manera que la transformación y la cooperación digital han estado presentes en los últimos tiempos tanto a nivel internacional o europeo en las agendas de los estados y las entidades supranacionales como la ONU y la UE en la que estos se han integrado históricamente, en el caso del Reino de España, uno de los mayores exponentes de ese interés se concreta en la aprobación en el verano de 2021 de La Carta de Derechos Digitales de España, que constituye en el ámbito de los derechos digitales, un marco de referencia que pretende garantizar y reforzar los derechos de las personas en el mundo digital.

En este sentido, CORTÉS RUIZ (2021)¹⁸, se plantea el «¿para qué una carta de derechos digitales?» si ya se recogen en el título X de la LO 3/2018. Más allá de la respuesta concreta a la respuesta, la autora profundiza en el análisis de los derechos digitales de la ciudadanía más concretamente en sus relaciones con las Administraciones Públicas en el que destaca el derecho a una buena administración en el entorno digital, sobre la que ya incidían alguna de las declaraciones de las instituciones europeas previamente analizadas.

No obstante, es preciso indicar que esta Carta, como se advierte en su propio texto, «está sujeta y se entiende sin perjuicio del ordenamiento jurídico vigente, en particular en materia de derechos, cuyas disposiciones serán de aplicación, incluyendo en particular lo establecido por las leyes anteriormente citadas» (se refiere a el Título X de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales¹⁹, en cuyo análisis ha trabajado entre otros FERNÁNDEZ ORRICO (2019)²⁰ y el recientemente aprobado

17. Léase COTINO HUESO, Lorenzo (2023) (COORD.) *La Carta de los Derechos digitales*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

18. CORTÉS RUIZ, Susana E. (2021), «Los derechos digitales y su incidencia en las relaciones de la ciudadanía con las Administraciones Públicas», *Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, nº11.

19. LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, publicada en el BOE nº 294, de 6 de diciembre de 2018.

20. FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (2019), «Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre», *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 222, pp. 1-31.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia)» y las siguientes:

- a) Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen²¹.
- b) Ley Orgánica 2/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de rectificación²².
- c) Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico²³.
- d) Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones²⁴.
- e) Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual²⁵.
- f) Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia²⁶.

Cabe advertir, que al margen de estas normas referentes directas en el ámbito de los derechos digitales que menciona la propia Carta, es conveniente recordar la preferencia jerárquica e importancia de la CE de 1978, más concretamente los artículos específicos que tienen relación directa con estos planteamientos, tales como el artículo 10 referido a la dignidad, el artículo 18 y más concretamente su epígrafes primero y el anteriormente citado epígrafe cuarto así como otros artículos que inciden directamente en la identificación específica de los derechos fundamentales de los ciudadanos en ámbito directamente relacionados con los derechos digitales.

Atendiendo al contenido de la Carta, y tras realizar estas unas consideraciones previas que remiten entre otras cuestiones a los valores del Estado, el avance tecnológico o la necesidad de reforzar en este ámbito los derechos individuales y los valores sociales en aras a una mejor convivencia, en este mismo apartado de las consideraciones previas, se fijan los objetivos de la propia Carta en el que a mi juicio resalta este que dice: «Así, la Carta de derechos digitales que se presenta no trata de crear nuevos derechos fundamentales sino de perfilar los más relevantes en el entorno y los espacios digitales o describir derechos instrumentales o auxiliares de los primeros. Se trata de un proceso naturalmente dinámico

21. Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, publicada en el BOE nº 115 de 14 de mayo de 1982.

22. Ley Orgánica 2/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de rectificación, publicada en el BOE nº 74 de 27 de marzo de 1984.

23. Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio, publicada en el BOE nº 166, de 12 de julio de 2002.

24. Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones, publicada en el BOE nº 114, de 10 de mayo de 2014.

25. Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual, publicada en el BOE nº 79, de 1 de abril de 2010.

26. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, publicada en el BOE nº 164, de 10 de julio de 2021.

dado que el entorno digital se encuentra en constante evolución con consecuencias y límites que no es fácil predecir²⁷».

A continuación, la Carta empieza a perfilar su contenido distinguiendo seis capítulos en los que se regulan distintas realidades claves para entender de manera holística la compleja realidad de los derechos digitales:

1. Derechos de libertad
2. Derechos de igualdad
3. Derechos de participación y de conformación del espacio público
4. Derechos del entorno laboral y empresarial
5. Derechos digitales en entornos específicos
6. Garantía y eficacia

En el primero de los capítulos relativos a los derechos de libertad se recogen cuestiones que afectan desde los derechos y libertades del entorno digital y la identidad hasta los derechos que afectan a la ciberseguridad pasando por otros derechos como la protección de datos o el derecho a que la persona no sea localizada o perfilada.

En el segundo de los capítulos relativo a la igualdad se encuadran derechos como por ejemplo el derecho al acceso a internet, la accesibilidad en el entorno digital o las brechas de acceso al entorno digital.

En el tercero de los capítulos relativo a la participación y de conformación del espacio público, los derechos que se recogen tienen una relación directa con la libertad de expresión²⁸ e información²⁹ protegidas constitucionalmente en el artículo 20 de la CE de 1978, así como otros derechos que versan sobre la neutralidad de internet, la educación digital o los derechos digitales de la ciudadanía en sus relaciones con la administración, lo que nos recuerda a lo planteado y previamente analizada en el ámbito de las Declaraciones de Tallin o de Berlín.

En el cuarto capítulo cuarto referente de los derechos del entorno laboral y empresarial y que hace mención a los derechos en el ámbito laboral y la empresa en el entorno digital, se establecen algunas consideraciones básicas para entender algunos derechos sociolaborales en la actualidad que presiden las relaciones laborales y que serán más ampliamente analizadas en el epígrafe correspondiente de este trabajo.

27. Carta de los Derechos digitales, Consideraciones previas párrafo cuarto.

28. Artículo 20. 1 de la CE de 1978: Se reconocen y protegen los derechos:

a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

29. Artículo 20.1 de la CE de 1978: Se reconocen y protegen los derechos:

d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.

En el quinto capítulo postula los derechos digitales en entornos específicos y en él se plantean cuestiones referidas entre otras a los derechos de las personas ante la IA o a las neurotecnologías.

Finalmente, el capítulo sexto recoge las garantías en los entornos digitales, recogiendo primeramente en el artículo 27.1 de la Carta que «todas las personas tienen derecho a la tutela administrativa y judicial de sus derechos en los entornos digitales de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente».

Lo completo de esta Carta desde el punto de vista conceptual choca frontalmente y a día de hoy con su determinación normativa como cuerpo jurídico, pues esta Carta como herramienta de softlaw que es, no es sino una guía orientativa en el área de los derechos digitales que deben hacer centrar el interés en este ámbito de gobiernos, administraciones y legisladores.

Lo deseable a mi parecer, es que los contenidos estructurados que la Carta recoge en torno a la realidad de los derechos digitales, fuese en un futuro no muy lejano un cuerpo jurídico legal que viniese a completar el ámbito de los derechos fundamentales ya recogidos en el Título primero de la Constitución, ya fuese como una Ley Orgánica o posibilitando la reforma de la CE de 1978 a través del procedimiento de reforma agravado recogido en el artículo 168 de la CE de 1978³⁰, que sería el procedimiento aplicable por afectar al núcleo de los derechos fundamentales y las libertades públicas del capítulo segundo, sección primera del Título primero de la CE de 1978.

3.4. Otras propuestas corporativas en este ámbito: la Declaración Deusto de derechos humanos en entorno digitales³¹

En el recorrido iniciado en este capítulo segundo con el análisis de la Hoja de Ruta para la cooperación digital en el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas, mi intención no era otra que el de visualizar los esfuerzos y atenciones que desde la esfera de poder más alta a nivel internacional como puede ser la ONU, se estaban poniendo en algunas de las cuestiones que afectan a la nueva realidad digital que la humanidad está viviendo.

En la misma senda, pero atendiendo a los mismos y esfuerzos y atenciones que la realidad digital está motivando en otro tipo de instituciones no multina-

30. Artículo 168 de la CE de 1978:1. Cuando se propusiere la revisión total de la Constitución o una parcial que afecte al Título preliminar, al Capítulo segundo, Sección primera del Título I, o al Título II, se procederá a la aprobación del principio por mayoría de dos tercios de cada Cámara, y a la disolución inmediata de las Cortes. 2. Las Cámaras elegidas deberán ratificar la decisión y proceder al estudio del nuevo texto constitucional, que deberá ser aprobado por mayoría de dos tercios de ambas Cámaras. 3. Aprobada la reforma por las Cortes Generales, será sometida a referéndum para su ratificación.

31. Declaración Deusto de derechos humanos en entorno digitales proclamada en noviembre de 2018.

cionales, supranacionales o estatales como puedan ser diferentes empresas, corporaciones u otro tipo de entidades a lo largo y ancho del mundo, me centraré en la Declaración de los derechos humanos en entornos digitales que allá por noviembre del año 2018 proclamó la universidad para la que trabajo en el momento de afrontar este trabajo, la UD.

Mi universidad preocupada y ocupada y con la finalidad que queda recogida en el punto primero de la Declaración de «ofrecer una llamada a la reflexión y proponer un debate sobre la necesaria y urgente defensa de los derechos humanos en el contexto de la revolución tecnológica» se adentró en la exploración de estos derechos en los entornos digitales movido principalmente y entre otras razones por «la madurez de la tecnología y sus plataformas, que está provocando importantes avances pero también lesionando derechos fundamentales», afirmando su «compromiso con los avances técnicos, pero también reaccionar ante determinadas situaciones en las que la tecnología erosiona derechos fundamentales», de ahí la promoción de una serie de derechos en su ámbito de actuación que recoge derechos digitales que afectan a diferentes ámbitos entre los que se encuentran también derechos específicos del ámbito sociolaboral como los que expresamente analizaré en el capítulo tercero de este trabajo referido a la desconexión digital.

Los derechos incluidos en la Declaración con el fin de suscitar el debate de su implementación por parte de estamentos pertinentes de la universidad son:

- Derecho al olvido en internet.
- Derecho a la desconexión en internet.
- Derecho al «legado digital».
- Derecho a la protección de la integridad personal ante la tecnología.
- Derecho a la libertad de expresión en la red.
- Derecho a la identidad personal digital.
- Derecho a la privacidad en los entornos tecnológicos.
- Derecho a la transparencia y responsabilidad en el uso de algoritmos.
- Derecho a disponer de una última instancia human en las decisiones de sistemas expertos.
- Derecho a la igualdad de oportunidades en la economía digital.
- Derecho a las garantías de los consumidores en el comercio digital.
- Derecho a la propiedad intelectual en la red.
- Derecho a la accesibilidad universal a internet.
- Derecho a la alfabetización digital.
- Derecho a la imparcialidad de la red.
- Derecho a una red segura.

Como puede observarse, entre estos derechos se incluyen dos o tres derechos de ámbito sociolaboral que tienen una relación directa con este trabajo, más al tener en cuenta estos en la implementación de condiciones de trabajo dignas en un mundo como el del empleo cada vez más digitalizado.

Derechos como el de la accesibilidad universal a internet o una red segura como elementos previos para hablar de trabajo a distancia o teletrabajo de calidad o el derecho a la desconexión digital en estos mismos ámbitos, constituyen unas realidades sociolaborales relativamente nuevas a las cuales debemos atender a la hora de estructurar relaciones laborales dignas u de calidad.

En la regulación normativa de esta nueva forma de estructurar las relaciones laborales, conviven el ya clásico Estatuto de los trabajadores³², con otras normas de reciente implementación como la ya citada Ley de trabajo a distancia, que viene a completar a la primera y que serán analizadas en el próximo epígrafe de este capítulo como las normas sobre las que se apoyan algunos derechos digitales del ámbito laboral como por ejemplo la desconexión digital, básicos para comprender mejor la forma de trabajo en ciertos sectores en la actualidad.

4. UNA ESPECIAL MENCIÓN A LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO DERECHO DIGITAL DEL ÁMBITO LABORAL

De forma previa a analizar la desconexión digital como derecho digital vinculado específicamente al ámbito sociolaboral y entendida esta como la práctica de desconectar o limitar el uso de dispositivos electrónicos y tecnologías de la comunicación, con el fin de reducir el estrés y mejorar el bienestar del trabajador, estableciendo para ello los correspondientes límites en su tiempo de uso, resulta conveniente precisar conceptualmente el marco en el que la desconexión digital puede enmarcarse en el ámbito sociolaboral y que no es otro que el del trabajo a distancia o teletrabajo, lo que no es exactamente lo mismo a tenor de la legislación vigente que procederé a analizar, si bien y como ya advertía QUINTANILLA NAVARRO (2017)³³, antes del momento actual la dispersión normativa en este ámbito era evidente y la necesidad de un marco regulatorio estatal y europeo también, cuestión esta que en este tiempo en cierta manera se ha tratado de encauzar.

Así y en la actualidad, la LTD distingue las realidades del trabajo a distancia y el teletrabajo en su artículo segundo referido a las definiciones estableciendo que:

«a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

32. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el BOE nº 255, de 24 de octubre.

33. QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda (2017), «El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I, 109-122.

b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación».

Una vez fijado el marco normativo-conceptual del trabajo a distancia y el teletrabajo, conviene precisar que anteriormente a la entrada en vigor de la LTD, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral³⁴, ya había modificado la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para incluir de forma expresa al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. De esta forma, ya se reconocía el teletrabajo como una forma particular de la organización del trabajo.

En este sentido el artículo 13.1 del TRLET recogiendo las novedades normativas que había introducido la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral procedió a definir el trabajo a distancia como «aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa». Esta determinación normativa de lo que es el trabajo a distancia favorece que las interpretaciones que autores como CASTRO ARGUELLES (2017)³⁵ incluyan en el concepto del trabajo a distancia «tanto el trabajo a distancia exclusivo como el que combina trabajo presencial y trabajo a distancia, siempre que este sea predominante respecto de aquel».

En cualquier caso y más allá de las afecciones que inciden en el trabajador por cuenta ajena y siguiendo a ARRIETA IDIAKEZ (2019)³⁶ debe señalarse que «el trabajo digital a distancia puede afectar a todo tipo de trabajadores, sean estos asalariados, empleados públicos, autónomos o incluso socios cooperativistas, lo que condicionará el éxito de institutos como el derecho a la desconexión digital». Por tanto, determinar inicialmente el alcance del concepto de trabajo a distancia y/o teletrabajo es un elemento previo para determinar el alcance del derecho a la desconexión digital entre aquellos trabajadores que trabajan a distancia y/o teletrabajan, lo que el mismo ARRIETA IDIAKEZ (2019) lleva a cabo en el epígrafe segundo del citado artículo³⁷.

En este mismo artículo y más concretamente en su introducción, este autor ya recogía que las TICs habían aumentado las posibilidades de trabajar a distancia, lo que consecuentemente debía permitir conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares, estableciendo un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal. Pero, junto a dicha esperanza también existía

34. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicada en el BOE nº 162 de 8 de julio de 2012.

35. CASTRO ARGUELLES, María Antonia (2017), «El derecho del trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento», en AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos*. conferencia nacional tripartita, Ministerio de empleo y seguridad social, Vol. I, Madrid, pp. 345 - 358.

36. ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier (2019), «La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismo para garantizar el descanso, la salud, y el bienestar de los trabajadores a digitales a distancia», *Lan Harremanak, Revista de relaciones laborales*, nº 42, pp. 3 y ss.

37. ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, (2019), *op. cit.*, pp. 5-8.

y existe la consiguiente preocupación, pues como advierte la OIT (OIT, 2015, 15): «la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para alguno».

Haciendo hincapié en la misma idea, la propia OIT ha afirmado que (OIT, 2017a, 22): «Si bien ciertos avances tecnológicos recientes como el teletrabajo y el trabajo móvil (T/TICM) crean una mayor autonomía, también parecen estar asociados con una mayor intensidad de trabajo, ya que difuminan los límites entre el lugar de trabajo y el hogar, y entre el tiempo dentro y fuera del trabajo».

Precisamente, en relación con los cambios de la organización del trabajo, y con mención especial al trabajo desde el domicilio, al teletrabajo y a la economía de plataformas, la OIT matiza, más si cabe, que (OIT, 2018, 5): «Es posible que el hecho de ser convocado para hacer un trabajo, y de no estar presente en el trabajo, tenga sus ventajas, pero el requisito de estar alerta o disponible para trabajar en todo momento podría neutralizarlas. Así, la frontera entre trabajo y no trabajo se difumina, comprometiendo la capacidad de la persona de proteger genuinamente su tiempo libre. Surgen, pues, interrogantes acerca del tiempo destinado a «trabajar» (por ejemplo, revisando mensajes) durante el tiempo libre».

Además, todo ello se corrobora por los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo mantenidos por la OIT, que se han caracterizado por ser tripartitos, al más fiel estilo de la OIT. Así, se afirma que «en España los trabajadores advirtieron de los peligros de una sociedad activa las 24 horas del día, en la que no se respetan las horas de descanso y se pone en riesgo la privacidad y la intimidad».

Estas advertencias de las bondades y potenciales peligros de las que la OIT avisaba y que ARRIETA IDIAKEZ (2019) presentaba en la introducción de su artículo y profundizaba en el epígrafe tercero del mismo, eran previas en cualquier caso a la pandemia mundial iniciada a finales del año 2019, la cual, ha resultado ser una realidad que ha afectado a la práctica totalidad de trabajadores y han puesto de manifiesto la necesidad de ahondar en la consolidación de los derechos digitales como la base para establecer condiciones de trabajo de calidad para los trabajadores que trabajan a distancia y/o teletrabajan y seguro que en un futuro inmediato cada vez trabajarán más en esta modalidad, pues como pronosticaba ÁLVAREZ CUESTA (2020)³⁸ «el teletrabajo ha sido un recurso excepcional destinado a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores presenciales al tiempo que aseguraba el mantenimiento de la actividad productiva en la empresa durante la pandemia causada por el COVID19, y todo parece indicar que la rápida adaptación al mismo (con sus fallos) hace que la cultura

38. ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2020), «Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia», *Lan barremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 43 (ejemplar dedicado a: Las relaciones entre empleo e inclusión social: transformaciones y retos de futuro), p. 194.

del presentismo esté en franco declive y muchas empresas decidan continuar con el trabajo a distancia».

De este tipo de riesgos ya advertía la Nota Técnica de Prevención NTP 412 (1996)³⁹ refiriéndose a los inconvenientes y los problemas del teletrabajo entre los que destacaban los siguientes:

«(a) Dificultad para separar el trabajo de la familia. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno solo. Además, en este contexto, aparece la familia, que puede ser objeto de las consecuencias de la tensión laboral del trabajador, en la medida en que puede ver incrementada su estrés debido a que es ahora ella quien ha de proporcionar el apoyo social al trabajador (apoyo que debería ser obtenido de los compañeros de trabajo).

(b) Las tecnologías de la comunicación pueden permitir la disponibilidad de 24 horas /día del trabajador, lo que puede generar sobreexplotación y pérdida de privacidad.

(c) Tendencia a trabajar en exceso; auto explotación, dificultades para dejar el trabajo (*workaholism*).

La realidad es que más de 20 años después de la NTP 412 de 1996 el teletrabajo y el trabajo a distancia ya eran realidades con un importante desarrollo en cada vez más ámbitos y sectores lo que llevó a la NTP 1.122 de 2018⁴⁰ a profundizar en este tipo de riesgos añadiendo a los ya advertidos y recogidos en la NTP de 1996 otros como los que a continuación se recogen, considerándose estos aspectos como aspectos potencialmente negativos:

«(a) El posible incremento del ritmo de trabajo y la exigencia en la rapidez de respuesta. Las TIC, los clientes y/o los objetivos a alcanzar imponen el ritmo de trabajo. El trabajador puede perder el control sobre el mismo.

(b) Prolongación de la jornada laboral (realización del trabajo en los tiempos muertos entre viaje y viaje, realización del trabajo fuera del horario laboral, en el hogar, etc.) que puede desembocar también en una intensificación del trabajo.

(c) Prolongación de la jornada laboral que puede interferir en la vida familiar y el tiempo de ocio.

(d) Dificultad para contabilizar el trabajo realizado fuera de la jornada (mediante conexión remota a los servidores en el fin de semana, envío y recepción de correos electrónicos fuera del horario laboral, etc.).

(e) Disminución y dificultad para disfrutar del tiempo de descanso y/o recuperación física y mental debido a la facilidad de conexión para realizar el trabajo fuera de la jornada laboral.

(f) La facilidad para trabajar en cualquier momento y lugar gracias a las TIC puede actuar como generador y/o potenciador de la adicción al trabajo y/o la adicción al uso de las TIC. Ambas adicciones pueden interactuar y retroalimentarse».

39. NTP 412 (1996).

40. NTP 1.122 de 2018.

A esta NTP le siguió de forma inmediata la NTP 1.123 del mismo año⁴¹ referida a las TIC y a los factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. Estos son los factores de riesgo que quedan recogido en el documento:

«(a) Tiempo de trabajo:

(a.1) Prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana, etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC.

(a.2) Realización de tareas en «periodos de espera» o «tiempos muertos» (entre desplazamientos y/o viajes) que antes eran «inactivos» (ya que no se podía realizar el trabajo sin estar presente en la oficina) y ahora son trabajados y pueden suponer un añadido al tiempo de trabajo de la jornada laboral.

(a.3) Asincronismo temporal para interactuar con otros trabajadores ubicados en países con diferentes franjas horarias, lo que incide en la jornada laboral, prolongando o adelantando el comienzo de la misma.

(a.4) Cultura de empresa sin una política clara sobre promoción de trabajadores remotos, lo que hace aumentar la competitividad, pudiendo ocasionar un aumento de las horas de trabajo usando las TIC fuera del horario laboral y del centro de trabajo, ocasionando a su vez prácticas laborales inadecuadas como el *leaveism* (entendido en su acepción de realización del trabajo en el hogar, fuera de la jornada laboral, para adelantar trabajo sin dar parte de esta práctica ni a compañeros ni a superiores jerárquicos).

«(b) Carga de trabajo cuantitativa:

(b.1) Sobrecarga de trabajo cognitiva potenciada por la sensación de urgencia en la inmediatez de respuesta al usar TIC (por ejemplo, en el uso y gestión inadecuada de correos electrónicos).

(b.2) Aumento del número de tareas imprevistas comunicadas haciendo uso de las TIC. Tareas que se tornan prioritarias y se suman a las previstas y en curso.

(b.3) Problemas técnicos en el uso de los dispositivos usados (lentitud, avería, etc.) que sumado a la dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo, pueden provocar sobrecarga de trabajo».

«(c) Demandas psicológicas:

(c.1) Aumento de interrupciones externas por uso de TIC, correo electrónico, etc. y dificultad para concentrarse de nuevo en la tarea desarrollada.

(c.2) La multitarea propiciada por el uso de TIC puede producir sobrecarga cognitiva.

(c.3) Disminución del tiempo de descanso mental y físico necesarios para la recuperación del trabajador debido a la prolongación del tiempo de trabajo que propicia el uso de TIC y la conectividad permanente, solapándose con el tiempo de ocio y de descanso».

«(d) Variedad/contenido:

(d.1) Ausencia de visibilidad del trabajador que genera sensación de inexistencia, ya que «si no me ven, no existo». Esta «despersonalización» del trabajador remoto es causada por la dificultad que implica la comunicación mediatizada y

41. NTP 1.123 de 2018

el trabajo a distancia fuera de las instalaciones del empresario y puede afectar a la percepción del trabajador sobre el escaso reconocimiento del trabajo que realiza».

«(e) Conciliación vida laboral-familiar:

(e.1) Inadecuada gestión de la flexibilidad temporal que caracteriza la realización del trabajo usando TIC, produciéndose una prolongación de la jornada laboral e interferencias y/o invasión en el tiempo de ocio y descanso.

(e.2) Manejo inadecuado de los dispositivos portables, intranet, correo electrónico, etc., en cualquier momento y lugar, interfiriendo con el tiempo de ocio y descanso.

(e.3) Ausencia de cultura preventiva o guía de buenas prácticas relativas al uso adecuado de las TIC. Existencia de expectativas de disponibilidad y respuesta inmediata por parte de los superiores jerárquicos y/o sensación de «deber de contestar» fuera de la jornada laboral por parte de los trabajadores».

«(f) Equipos de trabajo/medio ambiente:

(f.1) Dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo que puede generar ansiedad en caso de problemas técnicos».

Lo realmente llamativo es que tras el ahondamiento en los riesgos que identifica las NTP 1.122 y 1.123 de 2018, veintidós años después de la primera NTP analizada de 1996, han bastado sólo tres años y una pandemia mundial que ha elevado enormemente las formas de teletrabajo y trabajo a distancia en la práctica totalidad de sectores productivos para que una última NTP en este ámbito se pronuncie al respecto nuevamente. Así, la NTP 1.165 de 2021⁴² sobre el teletrabajo y los criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo tras señalar que «está concebida para un teletrabajo implantado en un contexto laboral ordinario, es decir, exento de las dificultades y particularidades que crisis puntuales, como la causada por la pandemia del COVID-19 en nuestro país, puedan suponer en un momento determinado», viene a completar las NTP previamente analizadas y complementar algunos de los aspectos sustantivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales⁴³.

Esta NTP 1.165 (2021) tras determinar una serie de características del teletrabajo como la voluntariedad o la flexibilidad, establece en relación con la desconexión digital una relevante afirmación al recoger que «algunos de los derechos regulados en la LTD, como el de flexibilidad horaria (artículo 13, LTD) o el de desconexión digital (artículo 18, LTD), tienen una influencia significativa en la ordenación del tiempo de trabajo y, con ello, en la gestión de los riesgos psicosociales o ergonómicos ligados a este ámbito», por ello, y tras resaltar que la propia norma es consciente de ello, incluye «la necesidad de realizar acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, entre otros, el riesgo de fatiga informática».

42. NTP 1.165 de 2021.

43. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, publicada en el BOE nº 269 de 10 de noviembre de 1995.

Estas necesarias acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso de las herramientas tecnológicas y la correspondiente evaluación de riesgos laborales son según esta NTP, «la actividad clave que permite recabar la información necesaria para que la empresa pueda definir las medidas preventivas óptimas para gestionar el teletrabajo», lo que añade debe hacer «poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo».

Al margen de las advertencias que vienen haciendo en este ámbito las NTP desde el año 1996, las diferentes normas vienen recogiendo desde hace tiempo en sus textos y artículos cuestiones ya normativizadas sobre estos aspectos sobre las que diferentes autores también han profundizado en su estudio. Valgan de ejemplo, el artículo 20 bis introducido por la disposición final decimotercera de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en el que se regulan cuestiones que afectan a los derechos de los trabajadores, como en este caso el derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión⁴⁴, estableciendo que «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».

O los artículos 15 a 18 ambos incluidos de la LTD. Así el artículo 15 de la LTD sobre la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia, en la que se establece que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, el artículo 16 de la misma LTD sobre la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, en la que se fija que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada, el artículo 17 de la LTD relativo al Derecho a la intimidad y a la protección de datos, o finalmente el artículo 18

44. Lo que, a tenor de lo establecido por AGUILERA IZQUIERDO, Raquel y CRISTÓBAL RONCERO, Rosario (2017), «Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos*. Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I, 333-341, AYERRA DUESCA, Nuria (2022), «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales», *Lan Harremanak, Revista de Relaciones laborales*, nº 47, pp. 41-71, IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2019), «El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 432, 61-87, o TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo (2018), «El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español (1))», *Trabajo y Derecho*, núm. 41, 1-25, debe erigirse por sí mismo en un derecho laboral o mejor en un derecho digital del ámbito laboral.

referido al Derecho a la desconexión digital de las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo.

Finalmente cabe indicar que de forma complementaria a la normativa vigente, los convenios colectivos regulatorios de las condiciones laborales de muchos sectores también incorporan aspectos sustantivos de diferentes ámbitos en los que los derechos de los trabajadores en general y los derechos digitales en particular quedan normativizados por esta vía, erigiéndose como menciona QUÍLEZ MORENO⁴⁵ en una garantía de derechos digitales del ámbito laboral.

En la misma senda del análisis de los riesgos que la excesiva conexión digital en las relaciones laborales puede ocasionar y de cuya realidad pasada y presente, y de la adopción de las medidas y propuestas a adoptar a futuro nos ilustra TAPIA TRUEBA (2022)⁴⁶, se encuentran también otros riesgos que pueden afectar a la privacidad e intimidad personal de trabajador y que trascienden del derecho a la desconexión digital en sentido estricto, si bien la base de los mismos sigue siendo la mala utilización de las TICs en el teletrabajo y/o en el trabajo a distancia.

Entre estos riesgos destacan aquellos en los que se pueda producir una potencial afección que pueden sufrir la privacidad y la intimidad personal del trabajador a través de prácticas como la videovigilancia y la geolocalización, cuyo ámbito de protección normativo queda recogido en la LOPD de 2018 y sobre los que ha profundizado en su estudio en el ámbito específico del trabajo doméstico la profesora LÓPEZ RODRÍGUEZ (2022)⁴⁷.

No obstante, es preciso indicar que la cada vez mayor exposición a la utilización de medios de trabajo digitales puede favorecer si no se adoptan las medidas y la cultura de uso adecuadas, importantes afrontas a la privacidad e intimidad de los trabajadores. Para ello, y más allá de los planteamientos normativos y su exigible implementación, se han de adoptar en estos ámbitos y como afirma GIL PLANA (2022)⁴⁸ políticas de empresa adecuadas que preserven los derechos digitales de los trabajadores y se muestren como recoge en su trabajo TRUJILLO PONS (2020)⁴⁹, efectivas.

45. QUÍLEZ MORENO, José María (2019), «La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores», *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º. 217, 1-17.

46. TAPIA TRUEBA, Ariane (2022), «Pasado, presente y propuestas de futuro de la desconexión digital», *Revista española de derecho del trabajo*, 2022, pp. 35-86.

47. LÓPEZ RODRÍGUEZ, Josune (2022), «La videovigilancia en el trabajo doméstico: especial atención a la —¿posible?— instalación de cámaras ocultas», *Revista general de derecho del trabajo*, n.º 63.

48. GIL PLANA, Juan (2022), «Autonomía colectiva y políticas de empresa en la desconexión digital», *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 258, pp. 171-230.

49. TRUJILLO PONS, Francisco (2020), «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales», *Lan Harremanak, Revista de Relaciones laborales*, n.º 44, pp. 39-55.

5. CONCLUSIONES

PRIMERA. En el ámbito específico regulatorio desde el punto de vista constitucional de los derechos digitales, el pilar fundamental sobre el que se asienta la protección específica de estos derechos, más allá de artículos como el 10 de la CE de 1978 protectores de forma genérica de la dignidad humana en las que sin duda alguna los derechos digitales tienen a día de hoy su encaje, no es otro que el que posibilita el artículo 18 de la CE de 1978, en cuyo epígrafe cuarto alude a la limitación del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos. Lo abierto del planteamiento constitucional si bien permite abarcar tantísimas cuestiones que el legislador constituyente ni siquiera hubiese podido imaginar entre las que destaca de manera preferente a día de hoy la protección de datos personales, no es menos cierto que en muchas ocasiones es la última realidad normativa a la que poder agarrarse en defensa de algunos otros derechos digitales todavía hoy no regulados normativamente en un rango inferior al constitucional. En este sentido, la interpretación jurisprudencial y constitucional de jueces y magistrados se torna decisiva a la hora de proteger efectivamente algunos de los derechos digitales.

SEGUNDA. Las herramientas de softlaw que los diferentes organismos nacionales e internacionales utilizan como mecanismos inspiradores en la protección de los derechos digitales, así como los potenciales llamamientos a la cooperación interestatal e interinstitucional en materia de protección de derechos digitales y del favorecimiento a la sociedad en la transición digital, no son sino loables desiderátums, cuyo desarrollo efectivo es dejado a la voluntad de los agentes a los que se realiza el llamamiento, lo que limita su capacidad efectiva de producir resultados tangibles, cuando menos a corto plazo, pero posibilita en cierta manera fijar una agenda de desarrollo en torno a ellos.

TERCERA. En relación con algunas de estas herramientas de softlaw y en el caso del Reino de España, cabe destacar la Carta de los derechos digitales como la herramienta que recoge los contenidos estructurados en torno a la realidad de los derechos digitales. La realidad es que la naturaleza jurídica de esta Carta, impide en la actualidad la producción de consecuencias jurídicas favorecedoras de la protección de los derechos digitales que recoge, si bien y en un futuro no muy lejano sería deseable que se pudiese convertir en un cuerpo jurídico legal que viniese a completar el ámbito de los derechos fundamentales ya recogidos en el Título primero de la Constitución, ya fuese como una Ley Orgánica, lo que resultaría más fácil desde el punto de vista legislativo y procedimental o integrada en cierta forma en la Constitución, lo que no veo factible habida cuenta de lo rígido del procedimiento de reforma agravado recogido en el artículo 168 de la CE de 1978, que sería el procedimiento aplicable en este caso, pues las realidades que potencialmente pudiese regular afectan al núcleo de los derechos fundamentales y las libertades públicas del capítulo segundo, sección primera del Título primero de la CE de 1978.

CUARTA. Los derechos digitales habida cuenta de los cambios acaecidos en las diferentes formas de trabajo como por ejemplo el trabajo a distancia y/o el teletrabajo han de erigirse en la base de unas condiciones laborales dignas y de calidad. Las posibilidades que la tecnología e internet generan deben favorecer empleos dignos y de calidad en los tiempos actuales y en los venideros, favoreciendo la conciliación de la vida personal y profesional y evitando erigirse en mecanismos para el control no justificado y la proliferación de nuevas formas de explotación laboral.

QUINTA. La desconexión digital más allá de su concepción tradicional entendida como un mecanismo específico para prevenir ciertos riesgos laborales, debe ser conceptualizada como ya ocurre, como un derecho digital específico del ámbito laboral cuya efectiva implementación si hay voluntad por las partes relacionadas laboralmente puede determinarse con medidas sencillas tales como fijar un horario a respetar de conexión y desconexión digital, impidiendo fuera del mismo sucumbir a la tentación de relacionarse profesionalmente entre los interesados en hacerlo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel y CRISTÓBAL RONCERO, Rosario (2017), «Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos*. Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I.
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2020), «Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 43 (ejemplar dedicado a: Las relaciones entre empleo e inclusión social: transformaciones y retos de futuro).
- ARRIETA IDIAKEZ, Francisco javier (2019), «La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismo para garantizar el descanso, la salud, y el bienestar de los trabajadores a digitales a distancia», *Lan Harremanak, Revista de relaciones laborales*, nº 42.
- AYERRA DUESCA, nuria (2022), «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales», *Lan Harremanak, Revista de Relaciones laborales*, nº 47, pp. 41-71.
- CASTRO ARGÜELLES, María Antonia (2017), «El derecho del trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento», en AA.VV, *El futuro del trabajo que queremos. conferencia nacional tripartita*, Ministerio de empleo y seguridad social, Vol. I, Madrid.
- CORTÉS RUIZ, Susana E. (2021), «Los derechos digitales y su incidencia en las relaciones de la ciudadanía con las Administraciones Públicas», *Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, nº11.
- COTINO HUESO, Lorenzo (2023) (COORD.) *La Carta de los Derechos digitales*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (2019), «Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre», *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 222.
- GIL PLANA, Juan (2022), «Autonomía colectiva y políticas de empresa en la desconexión digital», *Revista española de derecho del trabajo*, nº 258.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2019), «El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 432.
- LÓPEZ RODRÍGUEZ, Josune (2022), «La videovigilancia en el trabajo doméstico: especial atención a la —¿posible?— instalación de cámaras ocultas», *Revista general de derecho del trabajo*, nº 63.
- MARTÍNEZ FERÁNDEZ, Silvia (2022), «La importancia de las competencias digitales en el acceso al empleo», en las reflexiones presentadas en el seminario virtual de la Universidad de Alcalá, *Facilitar el acceso al empleo y reforzar las competencias*. Reflexiones desde la perspectiva institucional universitaria, docente e investigadora, que tuvo lugar el 5 de abril de 2022.
- MUÑOZ MACHADO, Santiago (2018), *Comentario mínimo a la Constitución española*, Editorial Crítica, Barcelona.
- PARDO FALCÓN, Javier (2009), «Artículo 18.4. La protección de datos» en VV.AA CASAS BAAMONDE, María Emilia (DIR.), RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel (DIR.), PÉREZ MANZANO, Mercedes (COORD.), BORRAJO INIESTA, Ignacio (COORD.), *Comentarios a la Constitución Española, XXX aniversario*, Fundación Wolters Kluwer España, Madrid.
- PRESNO LINERA, Miguel Ángel (2023), *Derechos fundamentales e inteligencia artificial*, Editorial: Marcial Pons.
- QUÍLEZ MORENO, José María (2019), «La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores», *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 217.
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda (2017), «El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. conferencia nacional tripartita*, Madrid, ministerio de empleo y seguridad social, vol. I.
- RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, José Luis (2018), «Artículo 18.4» en VV.AA PÉREZ TREMPES, Pablo y SAIZ ARNÁIZ, Alejandro (DIRS), *Comentarios a la Constitución Española: 40 aniversario 1978-2018*, Tomo i (preámbulo a artículo 96), Libro homenaje a Luis López Guerra, Tirant lo Blanch, Valencia.
- TAPIA TRUEBA, Ariane (2022), «Pasado, presente y propuestas de futuro de la desconexión digital», *Nueva Revista española de derecho del trabajo*, nº 258.
- TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo (2018), «El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español (1))», *Trabajo y Derecho*, nº 41.
- TRUJILLO PONS, Francisco (2020), «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales», *Lan Harremanak, Revista de Relaciones laborales*, nº 44.