



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2021/2022**

**EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN
DIGITAL EN LA PROFESIÓN DE LA
ABOGACÍA**

**THE RIGHT TO DIGITAL
DISCONNECTION IN THE LAW
PROFESSION**

MÁSTER EN ABOGACÍA

AUTOR/A: D. MANUEL SAL CAMPELO

TUTOR/A: D. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	3
RESUMEN.....	5
PALABRAS CLAVE	5
ABSTRACT	6
KEYWORDS.....	6
OBJETO.....	7
METODOLOGÍA	8
1. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	10
1.1. REGULACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA.....	10
1.2. ORIGEN Y ANTECEDENTES.....	15
1.2.a) Regulación normativa previa.....	15
1.2.b) Resoluciones judiciales previas.....	16
1.3. DISCUSIÓN DOCTRINAL SOBRE SU CONCEPTO, CARÁCTER Y OBJETO.....	18
1.3.a) Desconexión digital ¿nuevo derecho de regulación realmente necesaria o existen otros derechos que protegen al trabajador en esa materia?.....	19
1.3.b) ¿Derecho a desconectarse u obligación empresarial?.....	20
1.3.c) ¿Cómo sancionar la vulneración de este derecho?.....	22
1.4. ENTORNO EUROPEO.....	24
1.4.a) Normativas reguladoras	24
1.4.b) Iniciativa legislativa comunitaria	26
2. LA ABOGACÍA COMO PROFESIÓN. ANÁLISIS.....	29
2.1. EJERCIO DE LA PROFESIÓN.....	30
2.2. MODALIDADES DE EJERCERLA.....	31
2.2.a) Ejercicio por cuenta propia.....	31
2.2.b) Ejercicio por cuenta ajena.....	32
2.2.c) Otras formas de ejercicio.....	35
3. LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN.....	37

3.1. ¿LA LEY PERMITE A LOS ABOGADOS ACCEDER A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?	39
3.1.a) Por cuenta ajena	39
3.1.b) Por cuenta propia	41
3.2. ¿SOBRE QUÉ DEBE DESCONECTARSE EL ABOGADO?	44
3.2.a) LexNET	44
3.2.b) Los procuradores	53
3.2.c) Clientes	54
3.3. DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA PRÁCTICA	55
3.3.a) Sobre la desconexión digital	55
3.3.b) Sobre los elementos perturbadores de su desconexión	55
CONCLUSIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	61
WEBGRAFÍA	63
ANEXO JURISPRUDENCIAL	65
ANEXO	66

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ATC.- Auto del Tribunal Constitucional.

CE.- Constitución Española.

ET.- Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LEC.- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

LECRIM.- Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

LETA.- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

LISOS.- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LOPDGDD.- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

NEGA.- Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española.

NÚM.- Número.

PÁGS.- Páginas.

RD 1331/2006.- 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.

REC.- Recurso.

SAN.- Sentencia de la Audiencia Nacional.

SS.- Siguietes.

STC.- Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS.- Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TC.- Tribunal Constitucional.

TIC.- Tecnologías de la información y la comunicación.

RESUMEN

Vivimos la época donde la comunicación e información es inmediata, y los dispositivos que utilizamos como medio de distracción se han convertido en elementos básicos y necesarios de nuestro trabajo. Todo ello ha convertido al descanso, la conciliación de la vida familiar y la salud del trabajo en un reto para el trabajador que sólo puede alcanzar mediante una desconexión digital real, que le permita delimitar la incidencia de su trabajo en su vida privada. Ello ha supuesto el desarrollo de un nuevo derecho a la desconexión digital, un derecho joven regulado en la Ley Orgánica 3/2018, sobre Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que ha generado múltiples debates doctrinales, que se van a analizar en este trabajo. La aplicación directa de los nuevos medios como LexNet ponen en jaque a los profesionales de la abogacía que buscan la desconexión, tratando de alcanzarla mediante la propuesta de modificaciones legislativas, como anunciaba en agosto de 2019 la presidenta del Consejo General de la Abogacía; en vista de ello, este trabajo estudiará y analizará la actualidad legal y la realidad social de los profesionales y los retos que afrontan en el ejercicio del derecho mencionado.

PALABRAS CLAVE

Desconexión digital, conciliación de la vida personal y familiar, descanso, salud en el trabajo, trabajador por cuenta ajena, trabajador por cuenta propia, abogacía, LexNet, clientes, procurador.

ABSTRACT

We live in the age where communication and information is immediate, and the devices we use as a means of distraction have become basic and necessary elements of our work. All this has made rest, the reconciliation of family life and the health of work a challenge for the worker that can only be achieved through a real digital disconnection, which allows him to delimit the impact of his work on his private life. This has meant the development of a new right to digital disconnection, a young right regulated in Organic Law 3/2018, on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights, which has generated multiple doctrinal debates, which will be analyzed in this work. The direct application of new media such as LexNet puts in check the legal professionals who seek disconnection, trying to achieve it through the proposal of legislative modifications, as announced in August 2019 by the president of the General Council of the Legal Profession; in view of this, this work will study and analyze the legal and social reality of professionals and the challenges they face in the exercise of the aforementioned right.

KEYWORDS

Digital disconnection, reconciliation of personal and family life, rest, health at work, employed person, self-employed person, legal profession, LexNet, clients, solicitor.

OBJETO

El objeto de este trabajo ha sido estudiar, explicar y analizar profundamente y con claridad la situación actual del derecho a la desconexión digital y su conexión con el ejercicio de la profesión de la abogacía.

A consecuencia del momento que estamos viviendo y la incidencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación, al igual que otros medios tecnológicos presentes en el desarrollo del trabajo, resulta necesario analizar y comprender un nuevo derecho que permita que el uso de estos elementos sea beneficioso para el trabajo y conocer así realmente si las personas pueden alcanzar la desconexión de estos medios alcanzando la conciliación de la vida personal y laboral, el descanso adecuado y evitar riesgos de salud derivados de un exceso de información del trabajo. Más aún en una profesión tan exigente como es la abogacía. Por todo ello, queda claro que resulta un tema de actualidad el elegido, además de un tema de carácter específico al Máster que estoy cursando.

La temática de este trabajo presenta un impacto tanto en el ámbito teórico, cuya función es explicar, valorar y analizar la legislación actual del derecho a la desconexión digital y las formas de ejercicio de la abogacía; como a nivel práctico, pues se han llevado a cabo estudios sociales que buscan observar si la realidad legal del derecho a la desconexión digital, y la profesión de la abogacía concuerdan con la realidad social de estos profesionales.

En conclusión, los objetivos principales de este trabajo son los siguientes:

1. Analizar la reciente legislación del derecho a la desconexión digital, a través de los antecedentes normativos y la jurisprudencia.
2. Poner de manifiesto todas aquellas discusiones doctrinales que han surgido a raíz de la regulación actual.
3. Explicar las distintas formas de ejercicio que tiene la abogacía y sus principales normas internas.
4. Investigar la viabilidad de este derecho en el ejercicio de la profesión de la abogacía, teniendo en cuenta tanto la aplicación de la legislación actual como la realidad social que estos profesionales viven.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada para desarrollar el presente trabajo ha sido analítica y descriptiva principalmente, tratando de desgranar la legislación actual que tiene el derecho a la desconexión digital, y poniéndola en relación con el ejercicio de la profesión de la abogacía. Para realizar un análisis reflexivo sobre la compatibilidad de esta normativa con el desarrollo de la profesión las normas internas que esta presenta.

Con este fin, se han seguido las indicaciones y consejos del tutor, llevando a cabo una recopilación sobre todo de artículos en revistas especializadas y monografías en materia de desconexión digital, así como, sobre las formas de ejercicio de la profesión de la abogacía, además de estudios oficiales acompañado de una encuesta realizada de forma particular que se incorpora como anexo al final del trabajo. Esta bibliografía se ha obtenido fundamentalmente de libros puestos a disposición por el Consejo General de la Abogacía, el Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, páginas web especializadas en la materia, y bases de datos online como pueden ser la página web de la Universidad de La Rioja, conocida como Dialnet, o Aranzadi Instituciones.

Además de consultar todos estos medios que han ayudado a esclarecer los distintos posicionamientos doctrinales en esta materia, se incorporan al trabajo pronunciamientos judiciales que abordan las distintas cuestiones que se tratan a lo largo del trabajo.

Realizada esta labor de recopilación, lectura y sistematización de las fuentes descritas, se ha hecho un análisis de toda la regulación aplicable al caso, tanto la específica de este derecho como la normativa interna de la profesión, sin dejar de lado la óptica práctica para conocer la realidad social de todo ello.

Una vez alcanzada la visión general de lo que sería el trabajado y los apartados en los que se dividiría, se llevó a cabo un índice de contenidos que facilitara de forma clara la identificación de todos los aspectos que se tratarían en él. Explicando en este la función del contenido del trabajo, dividiéndose, además, en varias partes que tratarían de forma específica los distintos elementos que se tratan en el trabajo. De manera que, la primera parte se enfoca en el nuevo derecho de la desconexión digital, mientras que la

segunda parte trata el ejercicio de la abogacía y en la tercera pone en conexión práctica y legal ambas situaciones.

El siguiente paso fue el desarrollo y la redacción por escrito de todos los apartados que se habían fijado en el índice a partir del material descrito. Y todo ello desde una óptica tanto teórica, necesaria en una investigación jurídica, como práctica que permitía explicar mediante resoluciones judiciales y estudios el desarrollo de este derecho y su aplicación social.

Terminado el borrador del trabajo, fue enviado al tutor para la primera corrección, fue repasado el trabajo de manera conjunta, con el objetivo de poder detectar fallos formales, de contenido o estructura, y así llevar a cabo las modificaciones oportunas. De la misma manera, se buscaba completar aquellos puntos que habían quedado escuetos en cuanto al desarrollo.

Por último, una vez finalizado el trabajo, repasado y corregido, se ha procedido a realizar las conclusiones que además de ser un esquema donde se reflejan las ideas principales del trabajo, buscan dotar a este de una visión personal y reflexiva acerca de la relación que el derecho a la desconexión digital y la profesión de la abogacía tienen. A la vez, fue elaborándose la bibliografía de todos los documentos utilizados para la elaboración de este Trabajo Fin de Máster.

1. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

1.1. REGULACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA.

El derecho a la desconexión digital aparece mencionado en distintos preceptos de nuestro ordenamiento. Su regulación específica por excelencia se encuentra en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante LOPDyGDD) que reconoce este derecho de los trabajadores en su **artículo 88** el cual se titula “**Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral**” y que establece lo siguiente:

*“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán **derecho a la desconexión digital** a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.*

El primer epígrafe muestra una gran variedad de derechos que intervienen y se relacionan con la desconexión digital. Tales derechos son la intimidad personal y familiar, la conciliación de la vida laboral y la personal, tener tiempo de descanso, permisos y vacaciones. Analizando de forma literal lo expuesto en la norma, el primer apartado fija la finalidad de este derecho la cual va consistir en no recibir comunicaciones e interferencias fuera del tiempo de trabajo mediante medios tecnológicos, sin ninguna matización.

De los apartados 2 y 3 del artículo 88 cabe destacar la especial mención a las políticas internas, es decir, los protocolos de actuación que no solo dependerán de lo reflejado en la autorregulación colectiva sino que deben llevarse a cabo previa audiencia con los representantes de los trabajadores, y que tendrán un contenido muy variado y amplio especificando las modalidades de ejercicio de la desconexión y las acciones para sensibilizar a los trabajadores para que realicen un uso razonable¹, así como la directa relación con la prevención de riesgos laborales en materia de tiempo de descanso, riesgos de fatiga informática, etc. Así se establece literalmente lo siguiente:

“2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad

¹ BARRIOS BAUDOR, G.L.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.1, 2019, págs. 1 a 20.

laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

Una lectura de forma conjunta de todos los epígrafes puede dar lugar a dos tipos de interpretaciones:

En primer lugar, se puede entender que el derecho a la desconexión digital sólo podrá ejercitarse si está regulado en un convenio colectivo o un protocolo interno, quedando vacío de contenido en caso de que no exista dicha regulación refiriéndose a este como un “*Soft Law*”².

Una segunda interpretación, se basa en que el derecho a la desconexión digital existe absolutamente y que la negociación colectiva matizará la forma de ejercerlo dependiendo del objeto que tenga la relación laboral y el sector concreto. Es decir, el primer epígrafe fijaría un derecho a la desconexión; el segundo epígrafe, mostraría que ese derecho es modulable por la negociación colectiva; y el tercer epígrafe marcaría una serie de obligaciones para el empresario en materia de prevención de riesgos laborales³.

No obstante, no es el único precepto donde se menciona. La Disposición Final decimotercera de dicha ley, introduce una modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores añadiendo el **artículo 20 bis** que viene a reconocer dicha prerrogativa: “*Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión: Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el*

² MONZÓN PÉREZ, E.: *Una desconexión digital descafeinada*. 10/10/2021. [Cinco Días \(elpais.com\)](https://elpais.com)

³ TODOLÍ SIGNES, A.: *El Derecho a la Desconexión Digital aprobada por la LOPDGDD y la Prevención de riesgos laborales*. 10/10/2021. <https://adriantodoli.com/>

uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, **a la desconexión digital** y a la intimidación 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”. La ubicación en este artículo, ha dado lugar a críticas al incorporarse en el ámbito de las potestades de dirección y control del empresario, pues se considera que resultaría de manera más apropiada su inclusión dentro del apartado relativo a los derechos y deberes del trabajador o en los artículos sobre la jornada de trabajo⁴.

También se cita en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en su **artículo 14 epígrafe j bis**: “Derechos individuales. Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la **desconexión digital** en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Por último, se encuentra regulado en la actual Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia la cual lo reconoce en los mismos términos que menciona la LO 3/2018 en su **artículo 18** “1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre”. En relación con esta regulación hay sentencias que resuelven lo siguiente: “la realización de un curso formativo online de carácter obligatorio fuera del horario de trabajo tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no resulta de aplicación el derecho a la desconexión digital”⁵.

Aparecen más pronunciamientos respecto a la regulación actual y el conflicto que suponen los cursos de formación fuera del horario de trabajo y que añaden aspectos interesantes a la escasa regulación de este derecho laboral estableciendo lo siguiente:

⁴ RECHE TELLO, N.: “La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad”. *IUSLABOR*, num.3, 2019, págs. 31 a 54.

⁵ STSJ de Madrid 962/2020 de 4 noviembre de 2020 (REC. 430/2020)

“el derecho del trabajador a la desconexión digital no es incompatible con que la empresa pueda imponer la realización de actividades laborales fuera del horario ordinario, no afecta al derecho a la desconexión digital (y, por tanto, a la intimidad personal y familiar) el que la empresa ordene la realización de trabajo efectivo y retribuido fuera del horario normal, porque entonces ya no hablamos de tiempo de descanso, sino de tiempo de trabajo”⁶.

Por otra parte, actualmente ya se reconoce el derecho a la desconexión digital en distintos convenios colectivos, siendo el pionero de ello el del Grupo Axa, que dedica un capítulo a la “Organización del trabajo y nuevas tecnologías” y titula su artículo 14 como “Derecho a la desconexión digital”. Este artículo reconoce el derecho a no recibir exigencias laborales terminada la jornada de trabajo, haciendo hincapié de forma especial en aquellas que puedan ser mediante correos electrónicos, aplicaciones de mensajería instantánea, SMS y demás medios digitales. No obstante, deja abierta la obligación de atender estos mensajes en circunstancias excepcionales o de fuerza mayor, sin matizar cuales serán estas situaciones ni las consecuencias de no atenderlas, además de no fijar el *modus operandi* para avisar a los trabajadores⁷. Esta disposición parece tener unos efectos positivos y así lo reflejó la Directora de Relaciones Laborales y Diversidad e Inclusión del Grupo Axa con la siguiente afirmación: *“los managers mandan menos emails fuera de hora y saben que el trabajador no tiene la obligación de responder enseguida, sino que el trabajo puede esperar para el día siguiente”⁸.*

Otro convenio que prevé el derecho a la desconexión digital del trabajador es el de la empresa Barcelona Clíce de l’Aigua, que establece en su Capítulo XIII dedicado a la seguridad y salud laboral, cuyo artículo 65 aparece titulado como “Dret a la desconexió i descans digital”⁹. Su regulación es similar a la del convenio anterior; no obstante, destaca la perspectiva en la que se enfoca relacionándolo con la seguridad y salud en el trabajo lo que supone que deba valorarse desde la obligación empresarial de

⁶ STSJ Madrid de 9 junio de 2021 (REC.549/2021)

⁷ Convenio Colectivo del Grupo Axa (BOE núm. 244, 10 de octubre de 2017).

⁸ PALACIOS, C.: El derecho a la desconexión digital y su aplicación práctica. 11/10/2021.

http://www.elderecho.com/actualidad/desconexion_digital-AXA-derechos-trabajo-flexibilidad-nuevas_tecnologias_0_1179750013.html

⁹ Convenio Colectivo de la empresa Barcelona Cicle de l’Aigua (Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, núm.75, 18 de abril de 2018).

prevención de riesgos laborales y no desde el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del trabajador¹⁰.

No obstante, no son los únicos convenios que regulan la desconexión digital. Por otro lado, cabe destacar aquellos convenios donde se establecen circunstancias excepcionales donde no se aplicará la desconexión digital. Ejemplo de ello es el Convenio colectivo para establecimientos financieros de crédito, que regula en su artículo 35 todo lo relativo a los derechos digitales, desarrollando en el epígrafe 1, la desconexión digital:

“Artículo 35. Derechos digitales. 1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital y laboral es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo. La desconexión digital y laboral es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital y laboral a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las Empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:”.

¹⁰BARRIOS BAUDOR, G.L.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.1, 2019, págs. 1 a 20.

Pero matiza en su subepígrafe c) aquellos supuestos excepcionales:

“c) Se considerará que **concurrén circunstancias excepcionales** muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y/o a sus accionistas, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”¹¹.

1.2. ORIGEN Y ANTECEDENTES.

1.2.a) Regulación normativa previa

La ausencia de regulación específica hasta la aprobación de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales no suponía un vacío de derechos de los trabajadores en cuanto a su poder de desconectarse fuera de la jornada laboral, pues distinta normativa los preveía existiendo por tanto unos antecedentes normativos relacionados directamente con este. Ejemplo de ello son los siguientes¹².

Artículo 40.2 CE: “2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y **garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.**” Instando a los poderes públicos a fomentar una política que asegure el descanso laboral.

Otra normativa es la correspondiente a la sección 5º del Capítulo II del 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, que en sus **artículos 34 a 38 regula el “Tiempo de trabajo”** y el régimen de la jornada, y que fija los límites a la jornada de trabajo y reconoce a los trabajadores el derecho a descanso diario, semanal y anual.

¹¹ Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito (Boletín Oficial del Estado, núm. 247, 15 de octubre de 2021).

¹² ARAGÓN GÓMEZ, C.: *El derecho a la desconexión digital*, Cizur Menor, Editorial Aranzadi S.A.U, 2019, págs. 4 y ss.

También son ejemplo de ello las previsiones de carácter genérico existentes en **materia de seguridad y salud en el trabajo en el artículo 19 del Estatuto** o de forma más específica las previsiones en la misma **materia sobre trabajadores a distancia** que aparecen en el **artículo 13.4 de la misma Ley**.

En el ámbito internacional, aparece distinta normativa que supone un antecedente en esta materia, así el **artículo 31.2 de la Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea**, “*Artículo 31. Condiciones de trabajo justas y equitativas. 2. Todo trabajador tiene **derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo** y a **períodos de descanso diarios y semanales**, así como a un **período de vacaciones anuales retribuidas**”.* Esto supone el derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y existencia de periodos de descanso diarios y semanales, y vacaciones retribuidas. Otra regulación a tener en cuenta es la **Directiva 2003/88/CE**, de 4 de noviembre, que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y que conecta la limitación de la jornada con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores¹³.

1.2.b) Resoluciones judiciales previas

Judicialmente hay supuestos que pueden considerarse como antecedentes para la desconexión digital. Los órganos judiciales resolvían sobre objetos relacionados con esta anteriormente. **Cabe destacar principalmente tres resoluciones¹⁴**:

1ª) La primera resolución a tener en cuenta como antecedente es la estimación por la Audiencia Nacional de la demanda interpuesta por el sindicato Comisiones Obreras en la que se solicitaba que se declarase nula la práctica empresarial que imponía a los comerciales tener el teléfono móvil conectado en todo momento.

La Audiencia Nacional estimó la demanda al entender lo siguiente: “*se sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa, en los términos previstos por el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, si se obliga a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir instrucciones en*

¹³ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C y OLMO FOLGOSO, A.: “En torno a la desconexión digital”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. núm. 2,2021, págs. 33 a 34.

¹⁴ ARAGÓN GÓMEZ, C.: *El derecho a la desconexión digital*, Cizur Menor, Editorial Aranzadi S.A.U, 2019, págs. 4 y ss.

todo momento, incluso en las horas no coincidentes con la jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos, pues a ese resultado se llegaría si se vieran forzados a mantener una atención constante a sus teléfonos móviles en todo momento, y por eso se estima la demanda en este particular extremo, declarando la nulidad de las instrucciones de la compañía que obliguen a sus trabajadores a mantener fija la atención de los teléfonos móviles una vez concluida la jornada de trabajo de cada uno de ellos.”¹⁵

2ª) La segunda resolución destacable hace referencia a un procedimiento judicial en el cual una empresa que se dedicaba a la fabricación y mantenimiento de aparatos elevadores entregó a los trabajadores de la sección de mantenimiento un teléfono móvil, donde se instaló un acelerómetro que se complementó con un GPS integrado también en el teléfono. La empresa pretendía con esto detectar la ausencia de movimiento durante un determinado período de tiempo, dicha ausencia podía evidenciar que se había producido un accidente. El funcionamiento era el siguiente: cuando el acelerómetro estaba activado y detectaba ausencia de movimiento de más de dos minutos de duración, emitía una señal acústica en la pantalla en el que se indicaba que, de encontrarse el operario en apuros, se desencadenaría de manera automática una llamada de emergencia al centro de control quien lo atendía las 24 horas del día, los 365 días del año. Surgieron por tanto dos problemas:

En primer lugar, los trabajadores tenían la obligación de llevar siempre el acelerómetro encima, incluso fuera de la jornada laboral, para poder cargar la batería en sus domicilios. Y en segundo lugar porque el acelerómetro no se podía desconectar y únicamente podían quitar el sonido. La Inspección de Trabajo entendió que la conducta empresarial atentaba contra la intimidad y la dignidad de los trabajadores y sancionó a la entidad por la comisión de una infracción administrativa de carácter muy grave, en aplicación del art. 8.11 LISOS. Compartiendo dicha opinión el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña entendió que, a través del GPS, la empresa podía conocer en todo momento cuál es la ubicación del trabajador, dicha utilización del acelerómetro conllevaba además un riesgo psicosocial, pues los trabajadores debían estar pendientes fuera de la jornada laboral del dispositivo lo que suponía un riesgo que podía afectar en su salud y en su esfera familiar”¹⁶.

¹⁵ SAN 94/1997 de 17 julio 1997 (AS 1997, 3370)

¹⁶ STSJ 363/203 de Cataluña de 23 mayo 2013 (REC. 6212/2012)

3ª) La última resolución destacable hace referencia a un proceso de conflicto colectivo promovido por el sindicato Comisiones Obreras en el que el Tribunal Supremo desestimó un recurso de casación interpuesto por una empresa la cual incorporaba una cláusula en los contratos de trabajo al personal de nuevo ingreso que decía lo siguiente: *"Ambas partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico, mediante mensaje de texto o documento adjunto al mismo, según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto. Cualquier cambio o incidencia con respecto a los mismos, deberá ser comunicada a la empresa de forma fehaciente y a la mayor brevedad posible"*.

En este caso el Tribunal Supremo admitió que voluntariamente puedan ponerse los datos a disposición de la empresa e incluso que *"pudiera resultar deseable, dado los actuales tiempos de progresiva pujanza telemática en todos los ámbitos"*. Pero se opuso a que el contrato de trabajo reflejara mediante una cláusula tipo que el trabajador prestaba su *"voluntario"* consentimiento a aportar dichos datos personales. Esta cláusula debía excluirse de los contratos de trabajo por nula, en base a dos argumentos: El primero que la parte más débil del contrato es el trabajador y el segundo que debía realizarse la cesión de datos cuando se firmase el contrato, es decir, en el momento que la persona accede a un bien escaso como es el empleo. Por ello el Tribunal entendió que el consentimiento del trabajador puede estar viciado y no ser completamente libre y voluntario¹⁷.

1.3. DISCUSIÓN DOCTRINAL SOBRE SU CONCEPTO, CARÁCTER Y OBJETO.

Las nuevas tecnologías en el ámbito laboral han dado lugar al desarrollo de un nuevo derecho conocido como la desconexión digital. Su relación con el uso de dispositivos tecnológicos como el teléfono o el correo electrónico y su joven regulación, lo caracterizan como moderno. No obstante, su objetivo no es más que garantizar otros derechos que tiene el trabajador como el descanso, la conciliación de la vida laboral y familiar y la salud y que ya estaban previstos con anterioridad¹⁸.

¹⁷ STS 4086/2015 de 21 septiembre 2015 (REC.259/2014)

¹⁸ ARAGÓN GÓMEZ, C.: *El derecho a la desconexión digital*, Cizur Menor, Editorial Aranzadi S.A.U, 2019, págs. 4 y ss.

No tiene una definición absoluta, pero se puede entender como el derecho que tiene el trabajador para no contestar emails, llamadas, videollamadas, whatsApps u otro tipo de medios de comunicación fuera de su horario laboral. Respetando por tanto el descanso, los permisos las vacaciones, así como la intimidad personal y laboral del trabajador¹⁹.

La relación que presenta con los nuevos elementos digitales y teniendo en cuenta que su objeto consiste en proteger a los trabajadores mediante la garantía de derechos que ya venían previstos en la normativa, surge una importante cuestión:

1.3.a) Desconexión digital ¿nuevo derecho de regulación realmente necesaria o existen otros derechos que protegen al trabajador en esa materia?

La doctrina responde de manera dispar pues alguna opina que a pesar de los medios clásicos con los que cuenta el Derecho del Trabajo para proteger al trabajador, conviene reconocer formalmente la desconexión digital como nuevo derecho²⁰, puesto que si no se lleva a cabo una adecuada delimitación entre el tiempo de trabajo y el descanso, la flexibilidad de la prestación laboral a través de estos medios tecnológicos puede producir confusiones en el ámbito de la vida profesional y personal de los trabajadores, produciendo consecuencias negativas debido a la hiperconexión de los estos últimos, como consecuencia de ello entiende necesaria la regulación de este derecho²¹.

Otro planteamiento de la doctrina científica entiende que la solución no es regular un nuevo derecho como la desconexión digital sino definir de forma precisa qué es el tiempo de trabajo y qué no lo es, puesto que, si realmente se cumpliera la normativa de tiempo de trabajo en España, sobre todo en la jornada ordinaria, regulada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el debate de la desconexión tendría menos importancia pues habría una separación más clara entre las dos esferas. Esta

¹⁹ [Derecho a la Desconexión Digital en el Ámbito Laboral \[2021\] \(unabogado.online\)](#)

²⁰ TASCÓN LÓPEZ, R., “Derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)”, *Trabajo y Derecho*, núm.41, 2018, pág. 8.

²¹ “Sobre el derecho de los empleados a la desconexión digital en el ámbito laboral” <https://www.telefonica.com/es/web/sala-de-prensa/-/telefonica-reconoce-el-derecho-a-la-desconexiondigital-de-sus-empleados>.

postura defiende que este derecho ya existe sólo que no se cumple con eficacia, de manera que una intervención normativa que regule la desconexión digital sería propicia siempre que tenga como objetivo garantizar adicionalmente los límites que distinguen el tiempo de trabajo y el descanso²². Por lo tanto, un adecuado cumplimiento de la regulación laboral española sobre jornadas y descansos diarios, horarios, semanales o anuales facilitaría formidablemente la desconexión de los empleados sin la necesidad de dar cobertura expresa²³.

Además, hay autores que conciben el carácter de la desconexión de forma multidimensional, cuyo carácter es más amplio en su opinión de lo que inicialmente se pudiera considerar. Estableciendo que los bienes jurídicos protegidos en la desconexión digital son con mayor o menor intensidad y directa o indirectamente, la salud (artículo 15 de la Constitución Española; la libertad (artículo 1.1 CE) – incluyendo la libertad de empresa y la productividad (artículo 38 CE) -; la dignidad y libre desarrollo de la personalidad (artículo 10 CE); la igualdad (artículos 1.1, 9.2 y 14 CE); la intimidad y la privacidad (artículos 18.1, 3 y 4 CE); el honor (artículos 18.1 y 4 CE); y la familia (39.1 CE). Concluyendo que este carácter multidimensional y la interacción de la desconexión digital con todos los demás derechos, al igual que su impacto, no está suficientemente argumentada o utilizada de manera adecuada por los operadores jurídicos²⁴.

1.3.b) ¿Derecho a desconectarse u obligación empresarial?

Característica particular de la desconexión digital son los efectos negativos que los trabajadores pueden tener si no la alcanzan de forma real y completa. Entre ellos hay factores de riesgo principalmente psicosociales derivados de un uso inadecuado y no planificado de los dispositivos tecnológicos durante el tiempo de trabajo. Ejemplo de ello son: la prolongación de la jornada laboral por la conectividad permanente y un uso

²²ROJO TORRECILLA, E.: *Sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo... y sobre los intentos de devaluar la importancia del diálogo social europeo y su trascendencia jurídica. A propósito de la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 (y unas notas sobre las conclusiones del abogado general del TJUE en el asunto C-928/19)*, 20/10/2121 [EL BLOG DE EDUARDO ROJO \(eduardorojotorrecilla.es\)](https://www.eduardorojotorrecilla.es)

²³ BARRIOS BAUDOR, G.L.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.1, 2019, págs.

²⁴ CREMADES, O.: *El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias*. 12/12/2021. [Conflegal \(conflegal.com\)](https://www.conflegal.com)

inadecuado de las TIC; dificultad para conciliar la vida familiar y laboral; realización de tareas no previstas y multitareas que pueden prolongar la jornada laboral; aumento de las exigencias mentales debido a la conexión continua produciendo estrés en el trabajo, “infoxiación” debido a la sobrecarga de información y aparición de patologías como el síndrome de burnout o la adicción al trabajo, workaholism²⁵.

Todos estos riesgos tienen como resultado preguntarse si la definición de la desconexión como un derecho es lo correcto o si es más garantista que se conceptualice como una obligación del empresario por evitar que una ausencia de este dé lugar a efectos negativos en el trabajador. Su categoría como derecho supone el reconocimiento de este al trabajador, pero sin la existencia de una obligación empresarial que la acompañe; por tanto, la ejecución de este derecho está en manos del trabajador. Dicha ejecución puede encontrarse presionada por la situación de inferioridad en la que se encuentra el trabajador en la relación laboral, pues existe riesgo de sufrir represalias por exigir el ejercicio de este derecho. Es decir, la normativa no confiere a este derecho de medidas que disuadan de forma preventiva la producción de vulneraciones de este derecho, sino que plasma un reconocimiento sin contenido cuya infracción implica la judicialización del incumplimiento a instancia del trabajador, que podrá incluso optar por la extinción del contrato de trabajo ex artículo 50 del ET²⁶.

Tratar la desconexión digital desde la óptica de una obligación empresarial debido a los riesgos permanentes que tienen los trabajadores por la conexión tecnológica constante es un planteamiento interesante ya que supone una de las maneras más efectivas de salvaguardar a los trabajadores de estos riesgos, pues caracterizar la desconexión como un derecho supone que el empresario debe respetarlo; no obstante, su cumplimiento dependerá en exclusiva de la reivindicación que haga el trabajador²⁷.

Otro factor que demuestra que su concepto como derecho formal en lugar de ser un deber empresarial no es el más eficiente sobre el papel es que resulta complicado

²⁵ Nota Técnica de Prevención (NTP) 1122. 15/10/2021. <https://www.insst.es/>

²⁶ GUITIERREZ COLOMINAS, D.: “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”. *Revista de Internet, Derecho y política*, núm. 31, 2020, págs. 10 y ss.

²⁷ GUITIERREZ COLOMINAS, D.: “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, *Revista de Internet, Derecho y política*, núm. 31, 2020, págs. 10 y ss.

imaginar que, si un compañero de igual categoría no ejerce su derecho y sigue conectado de manera permanente, ello no tenga un efecto contagio en sus otros compañeros por el miedo a mostrar un menor rendimiento o disponibilidad²⁸.

Por otro lado, surgen pensamientos sobre el futuro de la posible regulación, pues la eventual Directiva que se trata en los siguientes puntos del trabajo pueda ser un incentivo para una mayor regulación del derecho, opinando algunos autores que el legislador pudiera regular el Real Decreto de forma exclusiva sobre el derecho laboral en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su artículo 15 o bien, añadir en la misma norma un aspecto obligatorio del empresario, que incluya el derecho en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva²⁹.

Ahora, teniendo en cuenta la normativa y regulación, el propio artículo 88.3 LOPDyGDD habla de la obligación de establecer protocolos definiendo el ejercicio del derecho y realizar acciones de formación y sensibilización del personal demostrando así que el legislador piensa en materia de prevención de riesgos laborales al obligar a las empresas a establecer determinados protocolos para llevar a cabo el ejercicio del derecho a la desconexión y más aún cuando menciona de forma expresa que las acciones buscan evitar el riesgo de la fatiga informática³⁰. Aunque, esta obligación de elaborar e implantar el protocolo de desconexión digital se incumple de manera masiva por muchas empresas³¹.

1.3.c) ¿Cómo sancionar la vulneración de este derecho?

Por todo ello, y ante la escasa regulación, es de esperar que la infracción de este derecho por parte de las empresas pueda ser sancionada mediante la inspección de trabajo en aplicación de distintas normativas³²:

²⁸ *El derecho a la desconexión digital*. 15/10/2021. <https://www.devesaycalvo.es/>

²⁹ TRUJILLO, F.: *El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias*. 12/12/2021. [Conflegal \(conflegal.com\)](https://www.conflegal.com/)

³⁰ TODOLÍ SIGNES, A.: *El Derecho a la Desconexión Digital aprobada por la LOPDGDD y la Prevención de riesgos laborales*. 10/10/2021. <https://adriantodoli.com/>

³¹ MARTÍN, E.: *El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias*. 12/12/2021. [Conflegal \(conflegal.com\)](https://www.conflegal.com/)

³² *El derecho a la desconexión digital*. 15/10/2021. <https://www.devesaycalvo.es/>

1º. Conforme al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS) en aquellos casos que se entienda cometida una transgresión de las normas y los límites legales o pactados en relación con la jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos... Es decir, en general con el tiempo de trabajo pudiendo alcanzar hasta los 6250 euros de multa. Los artículos que fundamentan estas sanciones son:

Artículo 7.10 LISOS: *“establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente”.*

Artículo 7.5 LISOS: *“la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”.*

2º. En aquellos casos que se entienda cometida una infracción grave por incumplimiento de **la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales** puesto que el derecho a la desconexión digital está directamente relacionado con esta normativa en cuanto a la fatiga visual o informática, estrés o burnout como se ha mencionado anteriormente. Estas multas pueden alcanzar los 40.895,00 euros. Los artículos que fundamentan estas sanciones en este caso serían los **artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** donde se regulan los derechos a la protección frente a los riesgos laborales, principios de la acción preventiva, y el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos de planificación de la actividad preventiva.

3º. Cuando se entienda que los actos realizados por el empresario son contrarios al respeto, a la intimidad y la dignidad de los trabajadores vulnerando así dichas prerrogativas, siendo estos principios fundamentales e inspiradores del derecho a la desconexión digital dando lugar a multas que pueden alcanzar hasta 187.515,00 euros.

No obstante, esta medida sancionadora puede ser al menos discutible ya que supone una mayor agresividad por parte de la Inspección de Trabajo.

Encajarían por tanto en el **artículo 8.11 LISOS**: “*los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores*”.

No obstante, de cara al futuro y en relación con el siguiente punto del trabajo. El posible desarrollo de un directiva supondría la posibilidad de establecer un régimen sancionador específico para dicha materia, en opinión de distintos autores³³.

1.4. ENTORNO EUROPEO.

El derecho a la desconexión digital es considerado un derecho joven y moderno ya que hasta el año 2016 nadie lo había regulado. En la actualidad, son cuatro los países europeos que han regulado este derecho, Francia, Bélgica, Italia y España.

1.4.a) Normativas reguladoras

El primer país europeo en regularlo fue Francia apoyándose en un informe que señaló el efecto dañino para la salud y la vida privada de los trabajadores debido a la carga de información y comunicación fuera del horario de trabajo por medios informáticos³⁴. Mediante la Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre la modernización del diálogo social y la seguridad de las carreras profesionales incorporó en el artículo 2242-8 del Código de Trabajo francés un nuevo apartado mencionando lo siguiente: “*Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión digital y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales... Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección*”³⁵. Cabe destacar que es la primera regulación sobre dicho derecho, si bien ya

³³ CREMADES, O.: *El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias.* 12/12/2021. [Confilegal \(confilegal.com\)](http://confilegal.com)

³⁴ *Informe Mettling.* www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/194/135.pdf

³⁵ MARTÍN MUÑOZ, R.: “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 239, 2021, págs.87 a 128.

anteriormente Francia había previsto reconocerlo legalmente a través de acuerdos colectivos.

En el caso de Italia la Ley 81, de 22 de mayo de 2017, cuyo objeto es el trabajo ágil basándose en la posibilidad de utilizar instrumentos tecnológicos por los trabajadores para desarrollar su actividad desde fuera del lugar de trabajo y que dispone en el artículo 19.1 estableciendo descansos y medidas para asegurar la desconexión¹.

Por su parte, Bélgica fija, en sus artículos 15 a 17 de la Ley 26 de marzo de 2018, sobre el fortalecimiento del crecimiento económico y la cohesión social, el deber de consultar con los Comités de Prevención y Protección en el Trabajo cuando los representantes de los trabajadores los soliciten, sobre los temas de la desconexión del trabajo y utilización de los medios de comunicación digitales con el fin de garantizar los periodos de descanso y vacaciones de los trabajadores³⁶.

Entre los países europeos que no han regulado el derecho a la desconexión digital cabe destacar el caso de Alemania pues no tiene una legislación específica sobre este derecho, pero muchas empresas, principalmente automovilísticas, han iniciado procesos de regulación interna sobre la desconexión digital³⁷.

Ejemplo de ello es el Grupo BMW que fijó en el año 2014 la posibilidad de pactar entre el trabajador y su superior jerárquico el derecho a la desconexión, estableciendo unos márgenes temporales en los que la empresa no puede ponerse en contacto con él. Anteriormente en el año 2012, Volkswagen circunscribió un sistema de bloqueo que impide acceder a las comunicaciones corporativas en el teléfono móvil dentro del horario de 18.15 a 7.00 horas. Otros método es el conocido como “*mail on holiday*” que presenta Mercedes Benz y que consiste en la redirección automática de los correos electrónicos enviados a los trabajadores que se encuentran de vacaciones a otros

³⁶ PURCALLA BONILLA, M.A.: “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 5, 2018, págs.108.

³⁷ MARTÍN MUÑOZ, R.: “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, núm. 239, págs.87 a 128.

compañeros que estén disponibles, manteniendo así el descanso y la desconexión de los trabajadores de vacaciones³⁸.

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, sobre ordenación del tiempo de trabajo hace referencia a derechos relacionados con este como los periodos mínimos de descanso o la duración máxima de la jornada de trabajo³⁹. Por otro lado, se reconoce el derecho al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, al igual que un entorno de trabajo saludable y seguro, así como el derecho a la protección de datos, nombrados todos ellos en los principios 9 y 10 del pilar europeo de derechos sociales, estando conectados dichos principios directamente con la desconexión digital.

1.4.b) Iniciativa legislativa comunitaria

Ante la ausencia de regulación específica, se inició en el mes de diciembre del año 2019 un procedimiento de iniciativa legislativa. La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales llevó a cabo un proyecto de informe sobre la iniciativa legislativa y presentó meses después el informe definitivo que instó a la Comisión Europea a la adopción de una propuesta legislativa sobre el derecho a la desconexión digital mediante una Directiva. El posterior informe definitivo pretendió por un lado asegurar y remarcar el derecho de los trabajadores a no ser solicitados fuera de su horario de trabajo, respetando la regulación y legislación sobre jornadas de trabajo, al igual que en los convenios colectivos y acuerdos contractuales, y por otro lado, fijar requisitos mínimos en relación con el empleo de herramientas digitales con fines profesionales fuera de la jornada de trabajo. El objetivo es implantar en el ámbito laboral a nivel cultural la ausencia de contacto fuera del horario de trabajo y todo ello con una perspectiva a largo plazo. Además, insiste en el importante papel de los interlocutores sociales a la hora de aplicar el derecho a la desconexión y la necesidad de adoptar soluciones a las necesidades de cada empresa⁴⁰.

³⁸ VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2020, págs. 210-238.

⁴⁰ Informe de iniciativa legislativa: 2019/2181

El 21 de enero de 2021 fue aprobada por el Parlamento Europeo con 472 votos a favor, 126 en contra y 83 abstenciones⁴¹, la Resolución con recomendaciones dirigidas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión para establecer de esta manera un marco jurídico a la desconexión digital, y que presentó 10 considerandos y 28 observaciones.

Entre los considerandos es preciso hacer destacar la dotación de carácter fundamental del derecho a la desconexión de los trabajadores, como resultado de las nuevas formas de trabajo, como así lo indica en el siguiente: *H. “Considerando que el **derecho a desconectarse es un derecho fundamental**, parte inseparable de los nuevos modelos de trabajo en la nueva era digital; que este derecho debe considerarse como un importante instrumento...”*.

Además define o delimita el derecho, como la abstención de realizar tareas fuera de su horario y recalca las consecuencias negativas de no hacerlo, como se menciona en el siguiente punto: *16. “Destaca que el derecho a la desconexión **permite a los trabajadores abstenerse de realizar tareas, actividades y comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo**, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos y otro tipo de mensajes, fuera de su horario laboral, también durante los períodos de descanso, las vacaciones oficiales y anuales, las bajas por maternidad, paternidad y el permiso parental, así como otros tipos de permisos, sin tener que afrontar posibles consecuencias negativas...”*.

Remarca también su importancia a nivel social para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores siendo decisivo para proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras, derivado del uso de herramientas digitales con fines laborales y ha dado lugar a una cultura de conexión constante. Así encontramos distintos considerandos y puntos que lo indican: *C. “Considerando que el uso cada vez mayor de herramientas digitales con fines laborales ha dado lugar a una cultura de «siempre conectado», «siempre en línea» y «siempre disponible», que puede tener **consecuencias perjudiciales para los derechos fundamentales de los trabajadores** y unas condiciones de trabajo justas, entre otras, una remuneración justa, la limitación del tiempo de trabajo y el **equilibrio entre la vida profesional y la vida privada**, así como para la **salud física y mental**, la seguridad en el trabajo y el bienestar, también debido a su*

⁴¹ <https://www.xataka.com/pro/europa-reconoce-derecho-a-desconexion-digital-laboral-esto-que-quiere-que-se-recoja-ley>

impacto desproporcionado sobre los trabajadores con responsabilidades asistenciales...” 2. “Destaca que la conectividad constante combinada con una elevada demanda de trabajo y la expectativa creciente de que los trabajadores estén localizables en cualquier momento, puede afectar negativamente a sus derechos fundamentales y al **equilibrio entre su vida privada y su vida profesional, así como a su salud física y mental y su bienestar;**” entre otros. Y resalta a su vez la incompatibilidad para encontrar un equilibrio entre vida profesional y privada del trabajador.

Tales afirmaciones sobre vida privada y profesional, salud física y mental, bienestar etc... se apoyaron en los resultados del estudio realizado por el Eurofound que indicó lo propensos que son las personas que realizan teletrabajo a trabajar por encima de su horario⁴². En dicho estudio se muestra como el Covid incrementó el uso de dispositivos digitales con fines laborales y de teletrabajo, llegando incluso a teletrabajar más de un tercio de los trabajadores de la Unión, y que el 27% de los encuestados en dicho estudio habían trabajado en su tiempo libre para satisfacer las exigencias laborales; que el porcentaje de trabajo a distancia y el teletrabajo han aumentado durante la crisis de la COVID-19 y se espera que siga siendo más alto que antes de la crisis de la COVID-19 o incluso que aumente⁴³.

La aprobación de una futura directiva puede suponer que la regulación actual existente en España, se desarrolle de manera más específica generando incluso obligaciones informativas de los empleadores y una mayor restricción a la hora de establecer supuestos excepcionales donde no se aplique la desconexión digital, así como establecer un régimen sancionador específico a los empleadores en esta materia⁴⁴.

⁴² Eurofound titulado «The right to disconnect in the 27 EU Member States» («El derecho a la desconexión en los 27 Estados miembros de la UE»),

⁴³ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

⁴⁴ CREMADES, O.: *El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias*. 12/12/2021. [Confilegal \(confilegal.com\)](http://confilegal.com)

2. LA ABOGACÍA COMO PROFESIÓN. ANÁLISIS.

La abogacía constituye una profesión que colabora de forma imprescindible con la Administración de Justicia, garantizando el derecho constitucional a la defensa y por consiguiente siendo una pieza fundamental para el funcionamiento de uno de los poderes del Estado como es el Poder Judicial, como se proclama en el Preámbulo del Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Nuevo Estatuto General de la Abogacía Española y que en adelante será mencionado como NEGA.

El abogado debe ser considerado figura clave en la conformación del Estado de Derecho, por ello el legislador lo incluyó expresamente en la Constitución Española siendo la única de las profesiones mencionadas. Su alusión se produce hasta en cuatro ocasiones, como protector y custodio de la libertad en el artículo 17.3, encarnando el derecho de defensa letrada en el 24.2 y como candidatos componentes a integrar el órgano de gobierno del Consejo General del Poder Judicial y Tribunal Constitucional en los artículos 122.3 y 159.2⁴⁵.

Artículo 17.3: *“Toda persona detenida debe ser informada de forma inmediata, y de modo que le sea comprensible, de sus derechos y de las razones de su detención, no pudiendo ser obligada a declarar. Se garantiza la **asistencia de abogado** al detenido en las diligencias policiales y judiciales, en los términos que la ley establezca”.*

Artículo 24.2: *“Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a **la asistencia de letrado**...”*

Artículo 122.3: *“El Consejo General del Poder Judicial estará integrado por el Presidente del Tribunal Supremo, que lo presidirá, y por veinte miembros nombrados por el Rey por un período de cinco años. De éstos, doce entre Jueces y Magistrados de todas las categorías judiciales, en los términos que establezca la ley orgánica; cuatro a propuesta del Congreso de los Diputados, y cuatro a propuesta del Senado, elegidos en ambos casos por mayoría de tres quintos de sus miembros, **entre abogados** y otros juristas, todos ellos de reconocida competencia y con más de quince años de ejercicio en su profesión.”*

⁴⁵ SÁNCHEZ STEWART, N. *Manual de Deontología para abogados. Principios y normas que rigen la actuación profesional de abogados y abogadas*. Tercera edición. Madrid, Wolters Kluwer & Regulatory España, 2021.

Artículo 159.2: “*Los miembros del Tribunal Constitucional deberán ser nombrados entre Magistrados y Fiscales, Profesores de Universidad, funcionarios públicos y Abogados, todos ellos juristas de reconocida competencia con más de quince años de ejercicio profesional.*”

La definición de abogado aparece en el artículo **542 de la Ley Orgánica del Poder Judicial** que dispone lo siguiente: “Corresponde en exclusiva la denominación y función de abogado al Licenciado en Derecho que ejerza profesionalmente la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos, o el asesoramiento y consejo jurídico.”

2.1. EJERCIO DE LA PROFESIÓN.

Ejercerán la profesión los profesionales de la abogacía, que se denominan abogados, pero también letrado o letrada.

Son considerados abogado y abogada según el artículo 4 NEGA, las siguientes personas: “*1. Son profesionales de la Abogacía quienes, estando en posesión del título oficial que habilita para el ejercicio de esta profesión, se encuentran incorporados a un Colegio de la Abogacía en calidad de ejercientes y se dedican de forma profesional al asesoramiento jurídico, a la solución de disputas y a la defensa de derechos e intereses ajenos, tanto públicos como privados, en la vía extrajudicial, judicial o arbitral. 2. Corresponde en exclusiva la denominación de abogada y abogado a quienes se encuentren incorporados a un Colegio de la Abogacía como ejercientes*”.

A tenor de la definición se entiende que para ejercer tal profesión es necesario cumplir con determinados requisitos para acceder y que se desprenden del NEGA y la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y procurador de los Tribunales, desarrollada por el Real Decreto 775/2011, de 3 de junio, y son los siguientes:

1º) Formación especializada y superación de una prueba de evaluación, como así se establece en el artículo 7.1º del NEGA.

2º) Colegiación, como establece el artículo anteriormente mencionado es necesario estar colegiado en algún colegio de abogados para poder ejercer la profesión.

3º) Juramento o promesa de acatamiento a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico, así lo establece el artículo 10 del NEGA.

Además de estos requisitos formales, es necesario cumplir con una serie de obligaciones tributarias, sociales y de otros tipos.

2.2. MODALIDADES DE EJERCERLA.

El Título III del NEGA establece las distintas formas de ejercer la abogacía. Estas serán de forma individual, colectiva, en régimen laboral y en régimen de colaboración multiprofesional. De todas estas formas posibles de realizar el ejercicio hay que diferenciar dos supuestos, primero los casos donde el abogado trabaja por cuenta ajena siendo un autónomo o empresario y segundo aquellos supuestos en que realiza su actividad por cuenta ajena siendo trabajador o empleado.

2.2.a) Ejercicio por cuenta propia

Será abogado por cuenta propia, quien lleve a cabo el ejercicio de la profesión como titular de un despacho de abogados o mediante colaboración profesional, como establece los artículos 35 y 36 del NEGA.

En los casos de ejercer la profesión como titular del despacho el profesional será el encargado de organizar y prestar sus servicios a sus clientes manteniendo un contacto muy profesional y directo, independientemente de que se sirvan de ayudantes como pueden ser administrativos o abogados en prácticas respondiendo por tanto el titular del despacho de la gestión frente a sus clientes. Por su parte, el ejercicio mediante colaboración deberá pactarse por escrito fijando siempre condiciones, duración, alcance y régimen económico, trabajando de forma libre e independiente y deberá hacer constar que actúa por sustitución o delegación del despacho con el que colabora.

En ambos casos estos profesionales serán considerados “autónomos o empresarios”. El abogado autónomo, como otros trabajadores autónomos, es aquel que ejerce la abogacía de forma habitual, personal y directa, a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo, y eventualmente utiliza el servicio remunerado de otras personas. Esta figura se caracteriza, dentro del Derecho del Trabajo, por la falta de dependencia, ya que no recibe instrucciones de ningún empresario, y por la ausencia de ajenidad, ya que se aprovechan directamente los beneficios del trabajo, asumiendo personalmente los riesgos comerciales y económicos de la actividad profesional. Este modelo de ejercicio obliga al abogado a elegir entre las Mutuas de previsión para los Abogados, dentro de las cuales encontramos Mutualidad de la Abogacía y Altermutua Abogados, con

numerosas ventajas, o, por el contrario, optar por el **RETA** (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos)⁴⁶. Estará sometido además de a las normas rectoras de la profesión, a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo en adelante LETA, en base a su artículo primero:

“1. La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”.

Cabe mencionar dentro de este supuesto los conocidos como **falsos autónomos**, que son aquellos trabajadores que mantienen una relación con una entidad pública o privada bajo la forma de contrato de arrendamiento de servicios, de ejecución de obra, de colaboración o de servicios profesionales o similares al amparo de la normativa civil, mercantil o administrativa cuando, en realidad, concurren en aquella relación las notas que definen el trabajo por cuenta ajena.

El propio “falso autónomo” se le despoja de la protección de la legislación laboral, es decir, sus retribuciones en ocasiones no alcanzan la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI); sus jornadas laborales superan la máxima legalmente establecida; carecen del derecho a vacaciones retribuidas; no perciben indemnización por despido; no quedan protegidos por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, entre otras. En materia de Seguridad Social, es el propio trabajador el que ha de asumir la cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA). No existe posibilidad alguna de que el abogado suscriba un contrato como trabajador autónomo económicamente dependiente pues el art. 2.c de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo excluye de su ámbito de aplicación a las relaciones laborales de carácter especial del art. 2 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁷.

2.2.b) Ejercicio por cuenta ajena.

⁴⁶ *Abogado Autónomo*. 28/12/2021. www.todojurista.com.

⁴⁷ BANDERA GALLEGOS, J.C.: “¿Abogados contratados o falsos autónomos? Estado de la cuestión y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.3, 2021, págs.61 a 62.

El ejercicio por cuenta ajena del abogado puede llevarse a cabo mediante dos regímenes jurídicos diferentes, a través de una relación laboral común o con una relación laboral especial, como establecen los artículos 37, 38 y 39 del NEGA y que se aplicarán a uno u otro en función del empleador.

Relación laboral común. El ejercicio por cuenta ajena puede llevarse a cabo en el ámbito de una relación laboral común, es decir, sometiéndose a los poderes de decisión y organización establecidos por un tercero y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores: voluntariedad, ajenidad, retribución e inclusión en el ámbito de organización y dirección de otra persona que hace suyos los frutos del trabajo. Esta forma de ejercicio es la más habitual en aquellos casos en los que se contrata laboralmente a un abogado para que preste sus servicios en el seno de una empresa ya sea persona física o jurídica, sindicato o asociación. En estos casos, debe respetarse la libertad, independencia y secreto profesional, obligaciones y derechos básicos para el ejercicio de la profesión⁴⁸, formalizando todo por escrito mediante un contrato de trabajo y expresar en aquellos supuestos que se quiere un régimen de exclusividad.

Relación laboral especial. Estos supuestos se producirán cuando un abogado preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho, ya sea individual o colectivo. Existiendo una relación triangular en la que participan el titular del despacho, es decir, el empleador, el cliente y el abogado⁴⁹.

El ejercicio de la profesión en este caso está sujeto a una regulación específica que es el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que presten sus servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, en adelante RD 1331/2006. Además se señala en el apartado uno de la Disposición adicional primera de la Ley 22/2005 que abogados están incluidos o excluidos en este Régimen especial. Cabe destacar que el carácter específico

⁴⁸ FERNÁNDEZ LEÓN, O. *La organización profesional básica del abogado*, Sexta edición. España: Wolters Kluwer España SA, 2020.

⁴⁹ DEL REY GUANTER, S.: “La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006”, *La Ley*, núm. 27, 2007, pág. 14.

de esta forma de ejercicio se menciona también en el artículo 2.1.k del Estatuto de los Trabajadores.

Las especialidades que justifican la existencia de una regulación específica son las siguientes⁵⁰:

1. El ámbito en que se desarrolla la relación laboral, existe una relación triangular como se ha mencionado anteriormente entre el titular del despacho, el cliente y el abogado, que condiciona el desarrollo de la relación laboral.
2. Las condiciones en que los abogados tienen que desarrollar su actividad laboral en los despachos, en la medida en que además de las normas laborales que resulten de aplicación a los abogados se les aplicará, además de la normativa laboral, las normas que rigen en la profesión, incluidas las estatutarias y las éticas y deontológicas.

La doctrina laboralista se ha pronunciado sobre la consonancia de dichas especialidades para justificar o no la creación de la relación laboral especial. Una parte de la doctrina entiende que dichas especialidades son el criterio diferenciador de la relación especial⁵¹ y otro sector afirma que únicamente existe como diferencia con la relación laboral común el tipo de empleador⁵², y por tanto el bufete de abogados como sujeto empresarial será quien provoca esta relación triangular y que genera la especialidad, como se ratifica en el preámbulo del RD 1331/2006, de 17 de noviembre.

Para la aplicación de esta normativa a los abogados se deberán reconocer un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo. Estos reconocimientos suponen por tanto que haya una limitación de las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores de los abogados⁵³. Queda claro por tanto la

⁵⁰ *Relación laboral de abogados en despachos individuales y colectivos*. 29/12/2021. www.iberley.es

⁵¹ DE LA VILLA GIL, L.E.: “Comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, núm. 16, 2007, pág.8.

⁵² PRADO LAGUNA, J.L.: “Algunas notas sobre la creación de una nueva relación laboral de carácter especial: la de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”, *Revista de Derecho Social*, núm. 32, 2005, pág.127.

⁵³FERNÁNDEZ LEÓN, O. *La organización profesional básica del abogado*, Sexta edición. Madrid, Wolters Kluwer España SA, 2020.

existencia de unos derechos y deberes especiales regulados en el artículo 5 del RD 1331/2006 derivados de la existencia de una relación laboral especiales entre los abogados y los despachos para los que prestan servicios y, de la existencia de un contrato de trabajo, que en ambos casos estará sujeta al RD 1331/2006.

Los contratos de trabajo se realizarán al amparo de lo previsto en el art. 8 y se deben formalizar por escrito. Pueden concertarse bajo cualquiera de las formas previstas legalmente, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones establecidos para la modalidad elegida en la normativa común o en la presente norma. Los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario como establece el artículo 10 del mismo Real Decreto⁵⁴.

Además del ejercicio por cuenta ajena o propia, se puede ejercer de otras formas como son las siguientes.

2.2.c) Otras formas de ejercicio.

Las demás formas de ejercer la abogacía se encuentran reguladas en los artículos 40 a 43 del NEGA. Principalmente consisten en el ejercicio de forma colectiva, que consiste en la unión de diversos abogados con el fin de cooperar profesionalmente mediante empleo conjunto de los recursos para responder las demandas del mercado a través de una estructura más sólida. Dependiendo de la intensidad de la unión, se llevara a cabo este ejercicio de distinta manera⁵⁵, y teniendo en cuenta que se puede ejercer colectivamente en todas las formas lícitas en derecho, y en función de aquellos supuestos en los que se cumplan con los requisitos de la ley 2/2007, de 15 de marzo de las sociedades principales, las principales formas de ejercicio colectivo son:

Mediante una **sociedad de profesionales**, a través de una **sociedad profesional**⁵⁶, y dentro del ejercicio colectivo se encuentran también aquellos supuestos de ejercicio mediante **colaboraciones multiprofesionales**.

⁵⁴ *Relación laboral de abogados en despachos individuales y colectivos*. 29/12/2021. www.iberley.es

⁵⁵ FERNÁNDEZ LEÓN, O. *La organización profesional básica del abogado*, Sexta edición. Madrid, Wolters Kluwer España SA, 2020.

⁵⁶ FERNÁNDEZ LEÓN, O. *La organización profesional básica del abogado*, Sexta edición. Madrid, Wolters Kluwer España SA, 2020.

3. LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN.

Durante la celebración de las jornadas sobre Nuevas Tecnologías en la Gestión de los Colegios de Abogados celebrada en Gijón en el año 2019, la actual presidenta del Consejo General de la Abogacía Española Doña Victoria Ortega exponía lo siguiente:

*“La tecnología nos ha facilitado innumerables tareas, pero también ha interrumpido en cada minuto de **nuestra vida privada poniendo serios obstáculos a la conciliación...** en el Consejo estamos trabajando a fondo para dentro y para fuera: dentro de la institución hemos impuesto una seria **disciplina de desconexión digital fuera del horario laboral**”*

Y anunciaba: *“de cara al conjunto de la abogacía estamos ultimando una **propuesta para reformar varias leyes que posibiliten una verdadera conciliación a todos los abogados**”⁵⁷.*

Días después el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española aprobó una propuesta de reforma de distintas leyes con el objetivo de alcanzar una verdadera conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de los abogados y abogadas españoles. Se solicitaron distintas modificaciones por el Pleno de la Abogacía, figurando entre ellas la siguiente:

*“La Abogacía propone modificar el artículo 179 de la LOPJ para establecer dos periodos de vacaciones judiciales que **permitan una verdadera desconexión de Lexnet**: En verano, desde el 1 al 31 de agosto, y en Navidad, del 23 de diciembre al 6 de enero. Durante estos periodos, los Tribunales sólo realizarán actuaciones sobre la instrucción de asuntos penales que no puedan demorarse y demás asuntos declarados urgentes por las leyes procesales. Además se plantea modificar el art. 182 de la LOPJ para declarar inhábiles – además de los sábados y domingos- todos los días incluidos en los periodos vacacionales”⁵⁸.*

⁵⁷ La abogacía solicita la desconexión digital en agosto. 2/01/2022. <https://elderecho.com/>

⁵⁸ La abogacía propone reformas legislativas para lograr el derecho a la conciliación y desconexión digital. 2/01/2022. <https://www.abogacia.es/>

Ya en 2021 el Consejo General de la Abogacía Española anunciaba que los días 24 de diciembre a 6 de enero serán inhábiles desde 2022 en adelante, una vez se materializase el acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Justicia y todas las profesiones jurídicas representadas en el grupo de trabajo sobre conciliación.

Este documento se trasladó al Consejo de Estado, el cual emitió el correspondiente informe en el plazo máximo de **dos meses**. Por consiguiente, el Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia debió llegar al Congreso en **enero de 2022**, para su tramitación definitiva en las Cortes Generales.

Todo ello supone la modificación del artículo 130.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil que dispone: *“Son días inhábiles a efectos procesales los sábados y domingos, y los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad. También serán inhábiles los días del mes de agosto.”*

Pasando a presentar el siguiente tenor literal: *“son días inhábiles a efectos procesales los sábados y domingos, y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad”.*

Estas medidas conjeturan en principio la **desconexión de LexNet** durante los periodos vacacionales, agosto y el periodo de Navidad (con la excepción de notificaciones urgentes), en relación con la práctica de actos de notificación y comunicación.

En ambos casos, se aprecia como todas las formas de obtener esta conciliación están relacionadas con los objetivos que tiene el derecho de la desconexión digital como concepto. El hecho de solicitar por parte del Consejo General de la Abogacía tales reformas legislativas indica que la desconexión digital es un tema de actualidad para los profesionales, no obstante cabe preguntarse; ¿la ley se lo permite? Y por otro lado, ¿sobre qué deben desconectarse? Además de; ¿qué ocurre en la práctica, existe tal desconexión?

3.1. ¿LA LEY PERMITE A LOS ABOGADOS ACCEDER A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Para conocer si es aplicable legalmente la desconexión digital a los profesionales de la abogacía es necesario en primer lugar en que forma la ejercen. Por tanto debemos distinguir entre:

3.1.a) Por cuenta ajena

Esta forma de ejercer la profesión puede ser mediante una relación laboral común o bajo la relación laboral especial. Estas formas de ejercicio se han desarrollado anteriormente en el trabajo, pero es de vital importancia a la hora de conocer si legalmente tendrá el abogado acceso a la desconexión digital.

En el caso de ejercer mediante una **relación laboral común**, le será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, esto supone que aquellos abogados que ejerzan de esta manera tendrá acceso a la desconexión digital pues el propio Estatuto de los Trabajadores la prevé en su precepto 20 bis, siendo de aplicación el artículo 88 de LOPDyGDD.

En cambio si el profesional ejerce bajo la **relación laboral especial**, estará sujeto al RD 1331/2006. A la hora de aplicar esta normativa, hay que tener en cuenta que presenta un sistema de fuentes particular regulado en el artículo 2 del mismo, y que establece que los derechos y obligaciones de los abogados concernientes a esta relación laboral especial se regularan:

“Por las disposiciones del propio decreto, por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva, por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios colectivos antes citados y por los usos y costumbres profesionales.”

Cabe destacar que no se prevé en el sistema de fuentes la aplicación del Estatuto de los Trabajadores; no obstante, la disposición adicional cuarta fija 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”.

Esto conlleva la necesidad de realizar un análisis previo y un juicio de ponderación para conocer si dicho derecho será compatible con la relación laboral especial y con sus elementos fundamentales, puesto que el RD 1331/2006, no hace mención alguna a dicho derecho algo que está dentro de la normalidad ya que esta regulación es anterior a este⁵⁹.

Para conocer la compatibilidad con el ejercicio de la profesión de esta manera, hay que poner en relación los elementos que configuran el derecho a la desconexión digital como son el régimen de descansos, la duración de la jornada, las vacaciones y los descansos, con los fundamentos y motivos de la regulación especial en los que se indica que los abogados tendrán mayor grado de flexibilidad en cuanto a la organización y dirección de su trabajo, al igual que mayores exigencias en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia, y plazos que fijan las normas procesales.

Partiendo desde los motivos que el RD 1331/2006 establece parece indicarse que los plazos que vienen impuestos por las normas procesales serán los que marquen el descanso del profesional, por ello se le otorga un mayor grado de flexibilidad en su organización y dirección lo que hace pensar que también las vacaciones o la duración de la jornada dependerán principalmente de este. No obstante, hay que tener en cuenta que el propio RD en su artículo 7.2.d) establece que:

“Artículo 7. Forma y contenido del contrato: 2. d) El régimen de jornada, horarios de trabajo, vacaciones y descansos”.

Esto obliga a que se exprese en el contrato de forma expresa tanto la jornada, los horarios, como las vacaciones y los descansos los cuales aparecen regulados posteriormente en los artículos 14 y 15 del mismo RD:

“Artículo 14. Jornada y horarios de trabajo:

1. 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.

⁵⁹ FOLGOSO OLMO, A.: “Capítulo VIII. El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados”. En: *Congreso Internacional “Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0”*. Cartagena; Universidad Politécnica de Cartagena, 2021, pág. 118.

Artículo 15. Descansos, vacaciones, fiestas y permisos.

Los abogados tendrán derecho a los descansos, vacaciones, fiestas y permisos que disfruten el resto de los trabajadores, si bien 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”.

Es clave para conectar los motivos del RD con la desconexión digital el artículo 15 ya que establece que los descansos dependerán de determinadas necesidades productivas, por lo que estas necesidades productivas deberán ser de carácter perentorio o improrrogable marcando los descansos del abogado, por el contrario si no fueran exclusivamente de este carácter no podrán condicionar el descanso del abogado. Por último cabe destacar que la redacción de este artículo 15 al establecer la equiparación de los descansos, permisos y vacaciones con el resto de los trabajadores permite afirmar la incorporación de forma implícita de este derecho, pues al tener una regulación tan escueta el derecho a la desconexión digital nos permite incluirlo en aquellas normas que tengan los mismos fines como son en este caso los permisos, las vacaciones y los descansos, siendo por tanto compatible la desconexión digital con las características propias de esta relación desde el punto de vista legal y por tanto tendrá reconocimiento legal implícito de este derecho⁶⁰.

3.1.b) Por cuenta propia

Como ya se ha explicado en un punto anterior del trabajo, los abogados que ejercen por cuenta propia son conocidos como autónomos. Por tanto, no están protegidos por ley a tener desconexión digital en atención a las características que presenta el derecho a la desconexión digital como se ha planteado y desarrollado desde el principio del trabajo, es decir, como un derecho que tendrán los trabajadores y que se recoge tanto en el ET, como en la LOPDyGG, Ley 10/2021, de trabajo a distancia o en EBEP ya que la regulación afecta únicamente a los trabajadores.

⁶⁰ FOLGOSO OLMO, A.: “Capítulo VIII. El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados”. En: Congreso Internacional “*Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0*”. Cartagena, Universidad Politécnica de Cartagena, 2021, pág. 118.

Algunos autores entienden que la interpretación que se realiza a este derecho, debería ser extensiva a los trabajadores autónomos, pues tienen derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, de manera que la limitación de la jornada no solo debería afectar a los trabajadores por cuenta ajena sino también a los trabajadores por cuenta propia, teniendo en cuenta que los excesos de la misma pueden producir daños a la seguridad y salud de estos trabajadores por cuenta propia⁶¹.

Estos profesionales estarán sometidos por su forma de ejercicio al Estatuto del Trabajador Autónomo. Esta normativa, data del año 2007 por lo que es normal que no se haga referencia a la desconexión digital⁶², no obstante si se lleva a cabo una valoración de los derechos que engloban la desconexión y se ponen en relación con lo expresado en el LETA se obtienen los siguientes resultados:

A tenor del preámbulo de esta ley, queda claro que aquellos derechos individuales establecidos en la constitución tales como el artículo 40.2 por el cual se establece que “*los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas...*”, deben entenderse extendidas no sólo a los trabajadores asalariados, sino también a los trabajadores autónomos pues el artículo anteriormente mencionado no precisa que deban aplicarse exclusivamente al trabajador por cuenta ajena; no obstante cabe destacar que suelen trabajar de más de 10 horas al día⁶³. En el mismo sentido, también se reconoce en el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes un periodo de vacaciones o “interrupción de su actividad anual”, y periodos de descanso semanal regulado todo ello en el artículo 14 párrafo 1 y 2:

“1. El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho

⁶¹ PAZOS PÉREZ, A.: “El trabajo autónomo y los sistemas reputacionales”. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm.151, 2020, págs. 130 a 131.

⁶² TOLOSANA ARBONÉS, M^a.I. *Perspectiva jurídica de la figura del trabajador autónomo desde la promulgación de ley 20/2007 hasta la actualidad*. Zaragoza. Trabajo Fin de Grado, Universidad de Zaragoza, 2014.

⁶³ *Estudio Nacional del Autónomo (ENA)*. 5/02/2022. <https://www.infoautonomos.com/>

régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.

*2. Mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se **determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad** y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal”.*

Durante este periodo de interrupción y descanso semanal, puede entenderse como el periodo donde no deberán recibir notificaciones para alcanzar la desconexión digital.

Otro de los derechos individuales englobados por la desconexión digital, como es la conciliación de la vida personal y familiar en relación con su actividad profesional también se reconoce en el artículo 4 párrafo 3 apartado g del LETA: “**A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante...**” No obstante, estudios demuestran que más del 60% de los autónomos afirman que es muy difícil compaginar la vida laboral y la familiar⁶⁴.

Entre los elementos relacionados con la desconexión, y que se pretenden evitar con ella están la aparición de una serie de riesgos que no deben ser infravalorados, que se conectan con la merma del derecho al descanso, y, a raíz de esta, con el agotamiento físico y psicológico que supone no poder desvincularse mentalmente del trabajo y que pueden provocar daños de salud al trabajador como ya se ha explicado anteriormente en el trabajo⁶⁵. El derecho a la salud también se le reconoce al trabajador autónomo en el LETA, en su artículo 4 párrafo 3 apartado e): “**A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo**”.

Además de esta legislación, le será aplicable la normativa específica de la profesión. En el NEGA se aprecia regulación relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional en su artículo 97: “*El Consejo General de la Abogacía Española promoverá la adopción por parte de los órganos y Administraciones competentes de cuantas*

⁶⁴ Estudio Nacional del Autónomo (ENA). 5/02/2022. <https://www.infoautonomos.com/>

⁶⁵ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C y OLMO FOLGOSO, A.: “En torno a la desconexión digital”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 2, 2021, págs. 33 a 34.

acciones resulten precisas para hacer eficaz la conciliación de la vida familiar y profesional de todos los profesionales de la Abogacía”.

Todo esto indica que, como ya se establece al principio del epígrafe legalmente y en base a la configuración que tiene la desconexión digital en la actualidad, el abogado autónomo no tendría reconocimiento legal de esta. No obstante, haciendo una interpretación exhaustiva de todo lo que ella engloba, sí se puede llegar a considerar que puede llegar a tenerla en algún momento. Hay que tener en cuenta que el trabajador autónomo será quien se auto gestione pues el 86% de los autónomos de España⁶⁶ así lo hacen y llevando a cabo una flexibilidad laboral y por tanto siempre estará en su manos ejercer estos derechos, salvo en el caso de los económicamente dependientes.

3.2. ¿SOBRE QUÉ DEBE DESCONECTARSE EL ABOGADO?

La cuestión que se pretende resolver en este apartado consiste en conocer qué elementos de carácter externo inciden en el ejercicio y por ende los profesionales deben desconectar de ellos, y poder compararlos con la realidad práctica y social que viven los profesionales.

El primero de los elementos sobre los que tratar esta desconexión es obvio teniendo en cuenta las declaraciones anteriormente citadas de la presidenta del Consejo General de la Abogacía. Por tanto, LexNet es el primero de los elementos que deben ser analizados.

3.2.a) LexNET

LexNet es una de las herramientas de comunicación electrónica desarrollada por el Ministerio de Justicia que los abogados están obligados a usar, cuando no intervengan con procurador⁶⁷. No obstante, no es la única. Existen otras como JustiziaSip, Vereda, Avantius, E-justicia...

Se regula por el Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre, sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y que lo define en su artículo 13.1 de la siguiente manera:

“1. El sistema LexNET es un medio de transmisión seguro de información que mediante el uso de técnicas criptográficas garantiza la presentación de escritos y

⁶⁶ *Estudio Nacional del Autónomo (ENA)*. 5/02/2022. <https://www.infoautonomos.com/>

⁶⁷ *¿Qué es LexNET? ¿Cuándo tengo que utilizarlo?* 20/01/2022. www.icali.es

documentos y la recepción de actos de comunicación, sus fechas de emisión, puesta a disposición y recepción o acceso al contenido de los mismos”.

El empleo de esta herramienta ha reportado numerosas ventajas. Entre ellas está la inmediatez en los trámites y la agilización de las relaciones entre las partes con los órganos judiciales.⁶⁸

Por otro lado, también aparecen determinados problemas como pueden ser la imposibilidad de traslado por la naturaleza del documento, por una notificación defectuosa o sobre todo que se produzca una interrupción del sistema⁶⁹.

En materia de desconexión digital surgen evidentes problemas derivados del carácter obligatorio que tiene esta herramienta, consecuencia de lo establecido en el artículo 5.1 del Real Decreto antes mencionado:

“Artículo 5. Obligatoriedad para los profesionales de la justicia y los órganos y oficinas judiciales y fiscales. 1. Todos los Abogados, Procuradores, Graduados Sociales... tienen la obligación de utilizar los sistemas electrónicos existentes en la Administración de Justicia para la presentación de escritos y documentos y para la recepción de actos de comunicación”.

Un carácter obligatorio a la hora de comunicarse que tienen los profesionales de la abogacía con la Administración de Justicia, aparece regulado en consonancia con el artículo 273 LEC en su apartado 4⁷⁰:

“1. Todos los profesionales de la justicia están obligados al empleo de los sistemas telemáticos o electrónicos existentes en la Administración de Justicia para la presentación de escritos, iniciadores o no, y demás documentos...”.

⁶⁸ FOLGOSO OLMO, A.: “Capítulo VIII. El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados”. En: Congreso Internacional “Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0”. Cartagena, Universidad Politécnica de Cartagena, 2021, pág. 118.

⁶⁹ GUDIN RODRIGUEZ-MAGARIÑOS, A.E. Y GUDIN RODRIGUEZ-MAGARIÑOS, F.: “Problemas prácticos derivados de la implantación de LexNET. La experiencia de la Audiencia Nacional en materia de notificaciones”, *Revista Internauta de Práctica Jurídica*, núm. 23, 2009, págs. 41 a 65.

⁷⁰ LÓPEZ BALAGUER, M.: “Los actos de comunicación a través de lexnet en el orden social de la jurisdicción”, *Lex Social. Revista De Derechos Sociales*, núm. 11, 2021, págs. 98-121.

Asume gran relevancia en los ámbitos y las jurisdicciones donde no se exija que las partes deban comparecer representadas por procurador, de manera que será el propio abogado quien asuma el papel de estos. Estos supuestos se dan principalmente en:

A) La **jurisdicción social**, como así se establece en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social en su artículo 18:

“Artículo 18: Intervención en el juicio: 1. Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles...”

2. En el caso de otorgarse la representación a abogado deberán seguirse los trámites previstos en el apartado 2 del artículo 21”.

B) En la **jurisdicción penal**, en determinados procedimientos⁷¹. Principalmente los regulados en el Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal, en adelante LeCrim. En concreto, en los siguientes:

Procedimiento Abreviado. *“Artículo 768: El abogado designado para la defensa tendrá también habilitación legal para la representación de su defendido, no siendo necesaria la intervención de procurador hasta el trámite de apertura del juicio oral...”*

Procedimiento para juicios rápidos: *“Artículo 797.3: El Abogado designado para la defensa tendrá también habilitación legal para la representación de su defendido en todas las actuaciones que se verifiquen ante el Juez de guardia”.*

Juicios para delitos leves: *“Artículo 997: 1. En las citaciones que se efectúen al denunciante, al ofendido o perjudicado y al investigado para la celebración del juicio, se les informará de que pueden ser asistidos por abogado si lo desean y de que deberán acudir al juicio con los medios de prueba de que intenten valerse...”*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, para el enjuiciamiento de delitos leves que lleven aparejada pena de multa cuyo límite máximo sea de al menos

⁷¹ Postulación en el proceso penal. 20/01/2022. <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/>.

seis meses, se aplicarán las reglas generales de defensa y representación". Es decir, en aquellos supuestos con límites por debajo actuará como representación el abogado.

En los **casos de víctimas de violencia de género** cabe destacar que el RDL 9/2018, de 3 de agosto por el que se reforma la Ley Orgánica 1/2004 contra la violencia de género, introduce la posibilidad:

"6. El abogado o abogada designado para la víctima tendrá también habilitación legal para la representación procesal de aquella hasta la designación del procurador o procuradora, en tanto la víctima no se haya personado como acusación conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente".

LexNET exige a los abogados que las comunicaciones se descarguen en el plazo máximo de 3 días, pues el artículo 11.2 del RD 1065/2015 establece que: *"2. Será de aplicación a los actos de comunicación realizados a través de la sede judicial electrónica lo dispuesto en el artículo 162.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil."*

Y según el artículo 162.2 de la LEC:

"2. En cualquiera de los supuestos a los que se refiere este artículo, cuando constando la correcta remisión del acto de comunicación por dichos medios técnicos, salvo los practicados a través de los servicios de notificaciones organizados por los Colegios de Procuradores, transcurrieran tres días sin que el destinatario acceda a su contenido, se entenderá que la comunicación ha sido efectuada legalmente desplegando plenamente sus efectos".

En ningún caso, la presentación electrónica de escritos y documentos o la recepción de actos de comunicación por medios electrónicos implicará la alteración de lo establecido en las leyes sobre el tiempo hábil para las actuaciones procesales, plazos y su cómputo, como así lo refleja el artículo 12.1 del RD 1065/2015⁷².

En el Artículo 130 de la LEC se establece lo siguiente respecto a **días y horas hábiles**:

"1. Las actuaciones judiciales habrán de practicarse en días y horas hábiles."

⁷² ¿Cuál es el horario para la presentación de escritos de manera telemática?. 26/01/2022. <https://lexnetjusticia.gob.es/>

2. Son días *inhábiles a efectos procesales los sábados y domingos, y los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad. También serán inhábiles los días del mes de agosto.*

3. *Se entiende por horas hábiles las que median desde las ocho de la mañana a las ocho de la tarde, salvo que la ley, para una actuación concreta...*”

Para los actos de comunicación y ejecución también se considerarán horas hábiles las que transcurren desde las ocho hasta las diez de la noche.

4. *Lo previsto en los apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de lo que pueda establecerse para las actuaciones electrónicas”.*

Estas normas sobre días y horas hábiles aparecen en consonancia con el régimen que establece la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial sobre el tiempo hábil de las actuaciones judiciales. Y que establece las siguientes reglas en los artículos 182, 183 y 184⁷³.

Destacando en ellas que serán hábiles para la instrucción de causas criminales cualquier día. En armonía con el artículo 201 de la LeCrim:

“Todos los días y horas del año serán hábiles para la instrucción de las causas criminales, sin necesidad de habilitación especial”.

Además a raíz de la pandemia del año 2020, por la situación excepcional y para poder recuperar, al menos parcialmente, la actividad procesal que no se pudo llevar a cabo durante los momentos más críticos del estado de alarma, el BOE declaró mediante el Real decreto 16/2020 sobre medidas para retornar la actividad judicial hábil los días del 11 al 31 de agosto⁷⁴.

Todo ello supone que los abogados no puedan desconectar de su trabajo de manera efectiva más allá de tres días sucesivos, so penando las graves consecuencias a

⁷³ FERNÁNDEZ-GALLARDO, J.A.: “El cómputo de plazos en el proceso penal”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.9, 2014, págs. 119 a 126.

⁷⁴ CARRILLO DE ALBORNOZ, A.P.: “La difícil e imprescindible desconexión”. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm.977, 2021.

nivel laboral y deontológicas que esto implicaría⁷⁵, durante este periodo. E incluso en relación con los procedimientos de la jurisdicción penal durante los periodos inhábiles.

Tal es la problemática entre LexNET y la desconexión digital de los abogados que hay diferentes procedimientos al respecto, probablemente el que haya tenido más repercusión consistió en un procedimiento de carácter laboral, en el Juzgado de lo Social nº14 de Madrid⁷⁶.

La parte actora recibió un plazo para subsanar la demanda aclarando si ejercitaba una acción de reclamación de cantidad y en ese caso que la fijara. Un mes después aproximadamente, el Juzgado archivaba dicha demanda al no haberla subsanado en el tiempo legal establecido, días después la parte actora y su abogado, acudieron ante el Letrado de la Administración de Justicia manifestando que no le funcionaba LexNET. Posteriormente, la parte actora presenta un recurso de reposición frente a ello explicando los motivos por los que no puedo acceder a las notificaciones. Días después, ese mismo juzgado decide mediante providencia escuchar al Ministerio Fiscal y las partes, sobre si es pertinente plantear una cuestión de inconstitucionalidad en relación con el artículo 162.2 LEC, puesto que este artículo vulnera el derecho a la tutela judicial efectivo al dar por notificada la resolución tras pasar 3 días desde su recepción y además, vulnera el artículo 40.2 CE pues la obligación de estar pendiente cada 3 días de las notificaciones vulnera el descanso y las vacaciones de los abogados y procuradores.

El Ministerio Fiscal efectúa alegaciones oponiéndose principalmente por motivos de carácter procesal, y la parte actora no presenta alegación alguna.

Finalmente, se lleva acabo el auto planteando la cuestión de inconstitucionalidad. Esta cuestión se plantea en base a tres puntos: En primer lugar se relaciona la inconstitucionalidad con la vulneración de la tutela judicial efectiva del 24.2 CE. En segundo, y directamente relacionado con la desconexión digital lo argumenta basándose en el quebrantamiento del artículo 40.2 CE enunciándose en el auto de la

⁷⁵ FOLGOSO OLMO, A.: “Capítulo VIII. El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados”. En: Congreso Internacional “*Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0*”. Cartagena, Universidad Politécnica de Cartagena, 2021, página 118.

⁷⁶. Auto JS, núm. 14, Madrid Núm. 4833/2019, de 30 de junio de 2019.

siguiente manera: “*Vulneración del art. 40.2 de la ce (la ley 2500/1978), por tener que estar pendiente, abogados y procuradores, sin descanso (cada 3 días por la remisión de comunicaciones), vulnerando el derecho al descanso necesario, y a las vacaciones.*”

Establece una conexión clara entre el artículo 40.2 CE, y el 35.2 CE que establece: “*2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.*” Y que por tanto, también se vulnera de esta manera el artículo 38 del ET sobre las vacaciones, por esta obligación del artículo 162.2 LEC, en relación con esta vulneración el juez “*permite la licencia literaria de la siguiente metáfora, sin ánimo de faltar a nadie, pero esta obligación de Lexnet convierte a los abogados y procuradores en esclavos de LexNet, no tienen derecho ni a descanso, ni vacaciones, convirtiéndose en esclavos de su ordenador y de estar conectados en sus oficinas a ver si el órgano jurisdiccional le envía una notificación por Lexnet. Puesto que de lo contrario, cuando vuelva de vacaciones, tendrá por notificada la resolución remitida por el Juzgado si no se ha abierto en tres días*”. No respetando, por tanto, los principios mínimos fundamentales de dignidad, derecho a la salud y descanso de las personas.

Además matiza que esta vulneración va en consonancia con la cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de CyL en relación esta vez con el artículo 152.2. LEC y que planteaba lo siguiente: “*La exigencia de ese comportamiento (la apertura y consulta del buzón electrónico, conectándose a internet y abriendo el mismo todos los días del año para comprobar si existen notificaciones o comunicaciones) puede ser una carga desproporcionada para los profesionales de la Justicia que utilicen habitualmente el sistema LexNet puesto que, aunque por su trabajo habitual y su dedicación se pueda esperar que sigan esa conducta regularmente, ello les obliga a mantener la misma en periodos vacacionales y de descanso*”⁷⁷.

Por último, y también directamente conectado con el tema de este trabajo, establece como punto tercero de su argumentación el siguiente tenor literal:

“**TERCERO.** *Vulneración de los art. 35 (la ley 2500/1978), 40.2 (la ley 2500/1978) y 43 de la ce (la ley 2500/1978) por no garantizar el descanso necesario y*

⁷⁷ Auto JS, núm. 14, Madrid Núm. 4833/2019, de 30 de junio de 2019.

la salud”. Y lo desarrolla de la siguiente manera: “El art. 43 de la CE el derecho a la protección de la salud.

“El ET, al regular el descanso necesario, que está vinculado a la seguridad e higiene del trabajo, lo regula en el art. 37, en concreto en el apartado 1, por lo que el art. 162.2 de la LEC claramente conculca el art. 40.2, en relación al 35 y el 43 de la CE, conculcando también el art. 38 del ET, lesionando el derecho de descanso.

Por lo tanto, el art. 162.2 de la LEC..., **no garantiza el derecho al descanso necesario, y no protege su salud**, que tiene que ser, conforme a lo establecido en el art. 38 del ET, y por consiguiente, **afectando a la salud”**.

Finalmente, el Tribunal Constitucional en adelante TC desestimó inadmitiendo a trámite esta cuestión de inconstitucionalidad. En cuanto a los motivos de la inadmisión, me centraré principalmente en el punto segundo y tercero, que tanta relación guardan con la desconexión digital.

El TC, no apreció que el artículo 162.2 de la LEC lesionará de manera alguna el artículo 40.2 CE, pues según el Tribunal: “El precepto **permite que estos profesionales puedan estar tres días sin acceder al sistema de notificaciones, por lo que, en contra de lo que se sostiene en el auto de planteamiento, no tienen que estar permanentemente conectados a internet... Tienen, por tanto, un margen de tiempo en el que pueden ejercer su derecho al descanso, sin que el ejercicio de este derecho afecte al cumplimiento de sus obligaciones profesionales. Hace alusión además en referencia a otra sentencia que establecía que, la obligación que tienen estos trabajadores de recibir los actos profesionales dirigidos a sus clientes no es desproporcionada, “sino la consecuencia natural del ejercicio de una actividad profesional continuada, esto es, el estado normal esperable” y “se puede esperar que el profesional acceda a su buzón diariamente o casi a diario, no otra cosa”**⁷⁸.

“Por lo que se refiere a las **vacaciones**, el apartado tercero del art. 162.2 LEC establece que **durante los días del mes agosto no se practicarán actos de comunicación por vía electrónica a los profesionales de la justicia salvo que sean hábiles para las actuaciones que correspondan. De este, durante este mes –que como**

⁷⁸ STC 6/2019 de 17 de enero (3323-2017)

regla general es inhábil a efectos procesales (art. 130 LEC) – no se realizará este tipo de notificaciones salvo en los supuestos excepcionales en los que estos días sean hábiles para realizar determinados actos procesales. Con esta previsión la ley facilita que estos profesionales puedan tomar vacaciones en el mes de agosto y que, durante este tiempo, salvo excepciones, no tengan que atender obligaciones profesionales. Independientemente de ello, como razón auxiliar”.

Matiza además en base a otra sentencia: *“Que la normativa que regula el sistema de notificaciones electrónicas flexibiliza la utilización del buzón de Lexnet, previendo un mecanismo de sustituciones entre compañeros que permite que el titular de un buzón pueda vincular a otros usuarios «como autorizados para que en su nombre puedan realizar con plenitud de efectos jurídicos los envíos de documentación o recepción de actos de comunicación desde ese buzón” (art. 19.2 del Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre)”*⁷⁹.

Argumentando que: *“Pueden imponerse límites al disfrute efectivo de las vacaciones si tales límites traen causa de las necesidades de organización de cualquier actividad laboral o aparecen impuestos por la necesaria protección de un interés constitucionalmente legítimo, y son respetuosos con el principio de proporcionalidad”*⁸⁰.

Concluyendo finalmente que, al no apreciarse vulneración del 40.2, el motivo por el que se aduce la vulneración del derecho al trabajo en el artículo 35 CE, y del derecho a la salud 43 CE quedan desechados⁸¹.

En definitiva, los Tribunales hasta la actualidad han mantenido una postura en favor de LexNET en su relación con los abogados, otra relación de este sistema es la que presenta con los procuradores. Estos profesionales sí han conseguido que se les reconozca una cierta desconexión digital de la plataforma, al menos, tres días en supuestos de fuerza mayor mediante el futuro Anteproyecto de Ley de Eficiencia Digital

⁷⁹ STC 6/2019 de 17 de enero (3323-2017)

⁸⁰ STC 324/2006 de 29 de noviembre (REC.3205/2003)

⁸¹ ATC 113/2020, de 22 de septiembre de 2020.

del Servicio Público de Justicia⁸². Es importante mencionar la correlación que tienen estos profesionales haciendo de enlace entre los tribunales y los abogados, lo que provoca una nueva cuestión, ¿deben desconectarse los abogados de los procuradores?.

3.2.b) Los procuradores

Los procuradores se encargan de la representación de sus poderdantes ante los Juzgados y Tribunales de cualquier orden jurisdiccional, encargándose del fiel cumplimiento de aquellas funciones o de la prestación de aquellos servicios que, como cooperadores de la Administración de Justicia, les encomiendan las leyes. Es decir, tienen como función primordial, la representación técnica que establece el artículo 26 LEC⁸³. Encargados por tanto de presentar escritos y avisar a los Abogados de las notificaciones del proceso.

Las notificaciones son recibidas por LexNET, debe tenerse en cuenta como fecha de recepción para el cómputo de plazo, que será de vital importancia para el Abogado la que conste en la diligencia o en el resguardo acreditativo de su recepción cuando el acto de comunicación se haya efectuado por los medios y con los requisitos que establece el artículo 162. Cuando el acto de comunicación fuera remitido con posterioridad a las 15:00 horas, se tendrá por recibido al día siguiente hábil. Es decir, será la fecha del día siguiente a la recepción, salvo que haya sido recibida posteriormente a las 15 horas⁸⁴.

Posteriormente, el procurador dará traslado de la comunicación al abogado, sin que haya ningún tipo de regulación que establezca un horario para realizarlo, quedando libremente al arbitrio del procurador el momento de enviar esta comunicación, evidentemente tratará de enviarla lo antes posible al abogado para que este tenga el mayor tiempo de plazo posible para contestar. Todo ello hace complicado pensar que el abogado podrá desconectar, puesto que en el momento en que reciba la notificación

⁸² *Los procuradores logran su derecho legal a la desconexión digital.* 25/1/2022. <https://colegioprocuroadoresvigo.es/>

⁸³ SÁNCHEZ STEWART, N. *Manual de Deontología para abogados. Principios y normas que rigen la actuación profesional de abogados y abogadas.* Tercera edición. Madrid: Wolters Kluwer & Regulatory España, 2021.

⁸⁴ GUERRA PÉREZ, M.: *Notificaciones a procuradores y LexNET, ¿cuándo se entiende recepcionada a efectos de cómputo de plazos?* 01/02/22. <https://blog.sepin.es/>

principalmente por correo electrónico, e independientemente de la hora será muy difícil que no entre a mirarla, en mi opinión.

3.2.c) Clientes

Destacado papel es el que tienen los clientes en relación con la desconexión digital del profesional de la abogacía, esta importancia nace de la relación que existe entre la obligación que tiene el abogado de informar al cliente, y la desconexión digital.

El deber de informar al cliente, viene impuesto por el propio Código Deontológico de la abogacía, en su artículo 12.b), y el artículo 48 del NEGA.

Por ello, el abogado debe informar de todas las circunstancias personales, profesionales, cambio de domicilio, números de teléfono, dirección de correo electrónico y demás elementos que permita garantizar un correcto desempeño y fluida comunicación.

El Tribunal Supremo hace hincapié en esta obligación, cuando declaró que: *“Incurso en el deber de fidelidad, se hallan, en relación con el contrato con abogado en el caso de autos, primero, el deber de información adecuada durante la vigencia de la relación contractual...”*⁸⁵.

Además hay que destacar que muchas de las quejas recibidas por clientes, no son por error, ni negligencia en el ejercicio de la profesión o por el servicio prestado, sino por la falta de información que padece el cliente generalmente derivadas de la imposibilidad de contactar con el profesional de la Abogacía, ni por carta ni por medios tecnológicos como WhatsApp, Correo electrónico o mediante llamadas telefónicas⁸⁶.

Por tanto, queda en manos de los abogados gestionar su relación con el cliente de manera que puedan compaginar su desconexión con este deber impuesto.

⁸⁵ STS 275/98 de 25 de marzo de 1998 (REC. 795/1994)

⁸⁶ SÁNCHEZ STEWART, N. *Manual de Deontología para abogados. Principios y normas que rigen la actuación profesional de abogados y abogadas*. Tercera edición., Madrid, Wolters Kluwer & Regulatory España, 2021.

3.3. DESCONEJIÓN DIGITAL EN LA PRÁCTICA.

En este último epígrafe se muestra la realidad de los profesionales en relación con la desconexión digital mediante una encuesta que aparece como **ANEXO**. Los resultados arrojan lo siguiente:

3.3.a) Sobre la desconexión digital

En primer lugar, de los 29 encuestados al menos el 86,2 % de ellos admiten conocer la desconexión digital, un dato interesante poniéndolo en relación con el alto porcentaje del 55,2% que responde haber tenido alguna vez ansiedad o mal estar por ser incapaz de conseguir desconectar del trabajo, con el mínimo 17.2% que admite ser capaz de conciliar su vida familiar y laboral, el ínfimo 3,4% que consigue desconectar siempre del trabajo, o el llamativo 0% de los abogados encuestados que consideran que su derecho al descanso se respeta siempre. Este último dato choca con el 88,9% de los abogados que entienden que el ejercicio de la abogacía te exige estar siempre disponible, no obstante, de este porcentaje sólo el 37,9% cree que siempre, y el restante 51,7% en ocasiones. Esto supone indudablemente que los abogados son conocedores de la existencia de tal derecho, pero a penas consiguen ejercerlo, independientemente de la forma en la que estén ejerciendo la profesión.

3.3.b) Sobre los elementos perturbadores de su desconexión

Por otro lado, si observamos los resultados que nos ofrece la encuesta relacionados con aquellos elementos sobre los que deben desconectar los abogados, y que se han analizado en el epígrafe anterior, estos muestran que:

LexNet ha notificado al menos al 75,8% de los cuales el 31% en muchas ocasiones fuera del horario de 8.00 a 20.00h, es decir, el horario previsto por la ley en el artículo 130 de la LEC. Cabe destacar que de todos aquellos que han sido notificados en ese horario únicamente el 25% de los encuestados no han abierto la notificación o no se han preocupado por abrirla. Un porcentaje similar es el 75.9% de los abogados que admiten recibir notificaciones en días inhábiles, es decir, sábados, domingos, o días festivos.

En cuanto a su relación con el procurador, el 86,2% de ellos manifiestan que este les ha notificado fuera de su horario de oficina y únicamente el 37% de ellos deciden no abrirla. Unos datos que coinciden con la idea plasmada en el epígrafe anterior, sobre la

urgencia que tiene el procurador para notificar lo antes posible, sin tener en cuenta que el abogado que recibe la notificación se encuentra en su periodo de descanso, y en un momento inhábil a nivel procesal.

El más esclarecedor de los datos es sin duda, es el referido a los clientes. Únicamente el 3.4% de los abogados lo que supone que sólo uno de ellos ha respondido de esta manera, no han recibido mails, WhatsApp o mensajes de sus clientes fuera de su horario de oficina. Ello muestra no sólo el difícil trabajo que tiene el abogado para conseguir desconectarse, sino además la concepción que el cliente tiene de este, pues parece que el abogado debe estar siempre disponible para el cliente.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Si bien las personas que se dedican a la Abogacía no se pueden encuadrar, en su gran mayoría, en la condición de trabajador o empleado –pues, aunque, existen abogados de empresa asalariados, lo más habitual es que sean profesionales autónomos y en muchos casos ostenten la condición de empresarios al tener a su cargo trabajadores asalariados– no podemos ignorar que el llamado derecho a la desconexión digital tiene su origen en el ámbito laboral, fundamentalmente, en su consideración como derecho de los trabajadores, existiendo discusión doctrinal acerca de la necesidad de regulación del llamado derecho a la desconexión digital del trabajador y si, realmente, debe considerarse como un nuevo derecho o, por el contrario, debe considerarse integrado en otros derechos ya existentes. Por lo tanto, un criterio sistemático obliga a partir de ese precedente y tomar como punto de partida la doctrina ya existente al respecto y que manifiesta distintas opiniones, de las que mi punto de vista personal pretende ser una síntesis razonada de todas ellas, a fin de determinar a título inicial el contenido y extensión de dicho derecho.

En mi opinión, si bien es cierto que ya existen derechos que protegen al trabajador en esta materia, esto no debe limitar su actual protección respecto de factores externos que puedan perturbar el descanso, la salud, la conciliación de la vida familiar y profesional y otros factores relevantes, que se ven notoriamente afectados por el auge de las tecnologías de la información y su aplicación generalizada a todos los ámbitos de la vida diaria. Esto supone, a mi entender, que la desconexión digital sí debería considerarse como un nuevo derecho del trabajador cuya finalidad sería la protección frente a las perturbaciones provocadas por esos nuevos factores. Ahora bien, es necesario matizar que, tras la investigación desarrollada para la realización del presente trabajo, he podido verificar que la desconexión digital tiene un carácter multidimensional, al englobar, no solo una gran parte de derechos, sino también muchas situaciones de la vida cotidiana del trabajador, lo que implica que, indudablemente, su regulación no está lo suficientemente desarrollada, circunstancia que viene lógicamente motivada por la novedad de los factores de los que depende, lo que exige que sea necesario un mayor desarrollo legislativo y un mayor estudio para poder concretar en su plenitud todos los aspectos que engloba este nuevo derecho.

SEGUNDA.- En cuanto al carácter de la desconexión digital en el ámbito laboral, y en concreto, respecto del debate sobre si debe mantener la forma como derecho o, por el contrario, sería más garantista que fuera entendido como una obligación empresarial para el trabajador, se ha de tomar en consideración la posición de debilidad negocial del trabajador que habitualmente no tiene la posibilidad real de elegir desconectarse digitalmente y la ausencia de actuación por parte de las empresas que, al menos en apariencia, no realizan en su gran mayoría las acciones pertinentes de sensibilización y formación al trabajador para hacer efectivo su derecho a la desconexión digital, por lo que habrá que esperar al desarrollo de una iniciativa legislativa europea que, a mi entender, acabará por esclarecer en un futuro esta situación de manera definitiva.

Mi opinión al respecto es clara, considero que el reconocimiento como un derecho será mejor que una mera obligación empresarial. Otra cosa es que por la escasa regulación existente en esta materia, el trabajador se vea menos arropado por este. Una regulación más exhaustiva, daría lugar también a legislación específica en materia de riesgos laborales o en la LISOS, lo que supondría que las empresas harían mayor hincapié en todas aquellas actividades de formación y concienciación, incentivadas, con toda seguridad, por un aumento en el rigor de la obligación empresarial en esta materia, lo que no dejaría, por otro lado, margen de discrecionalidad al trabajador para decidir si desconectarse o no.

TERCERA.- El estudio que se ha realizado en el presente trabajo sobre el derecho a la desconexión digital ha tenido por objeto, como queda dicho, el análisis de un derecho que actualmente está configurado –o más bien, está en fase de configuración– para proteger a los trabajadores empleados por cuenta ajena. De ahí que el reto fundamental asumido en el presente trabajo sea determinar en qué medida puede considerarse tal derecho aplicable o, en qué medida podría ser adaptable, a los profesionales de la Abogacía que, como ya se ha dicho más arriba, son mayoritariamente trabajadores por cuenta propia y, en algún caso, empresarios respecto de sus propios empleados, lo cual parecería apuntar, *ab initio*, a una exclusión de ese llamado derecho a la desconexión digital en sus actuales parámetros.

Por mi parte, comparto el pensamiento de aquellos autores citados en el presente estudio que postulan la necesidad de extensión del derecho a la desconexión digital para

abarcar también a los trabajadores por cuenta propia, apoyándome para ello, principalmente, en aquellos derechos que, como trabajadores autónomos, tienen reconocidos y que son equivalentes en su finalidad y consecuencia a la llamada desconexión digital, algunos de ellos reconocidos en la Constitución y que como en el propio preámbulo del LETA se indica, son extensivos a estos trabajadores.

CUARTA.- Teniendo en cuenta lo analizado en el presente trabajo, y en consonancia con la anterior conclusión, no cabe dudar de la existencia de una previsión legal sobre la desconexión digital como derecho para los profesionales de la Abogacía. En primer lugar, resulta evidente que aquellos que trabajen por cuenta ajena verán ampliados los efectos que el Estatuto de los Trabajadores tiene sobre su relación laboral, ya sea común o especial, pues como se analiza en este trabajo, aquellos que estén sometidos al RD 1331/2006 verán distendidos los efectos del ET sobre ellos en función del sistema de fuentes existente. Y, en segundo lugar, como se refleja en la conclusión anterior, me posiciono a favor de la extensión de este derecho a los trabajadores por cuenta propia, que es, en su mayoría, la condición que ostentan los profesionales de la Abogacía. No obstante, esta previsión, como todo lo legislado en relación con la desconexión digital, es muy escueta y no termina por cubrir todos los aspectos que la realidad nos muestra en el día a día.

Por otro lado, y relacionado con todas aquellas circunstancias que perturban la desconexión digital de los profesionales de la Abogacía, considero plenamente justificados los mensajes de la Abogacía institucional que buscan conseguir reformas legislativas que posibiliten una verdadera conciliación de la vida profesional y personal, así como su desesperada batalla para alcanzar una efectiva desconexión del sistema telemático de notificaciones judiciales LexNet, pues, aunque la normativa respecto a este medio telemático de ejercicio de la Abogacía, al igual que las distintas sentencias, defienden que no supone una amenaza o vulneración del descanso de los profesionales, una vez conocida la realidad que vive el profesional de la Abogacía, no puedo dejar de concluir que tal apreciación dista mucho de corresponderse con la realidad, pues, realmente, en un gran porcentaje de ocasiones se reciben notificaciones en momentos considerados inhábiles o, como poco, incompatibles con el legítimo derecho al descanso del profesional de la Abogacía y que, evidentemente, la previsión que supone tener unos días para poder abrirla no supone en su gran mayoría un paraguas eficaz que proteja del agobio o problemas para conciliar los requerimientos profesionales con la vida familiar,

por lo que, la realidad constatada y constatable es que el ejercicio de la Abogacía en la actualidad habitualmente resulta incompatible con una mínima desconexión digital, al menos en los términos que habitualmente son considerados como derecho en otros ámbitos normativos.

Hay que tener además en cuenta otros elementos externos –y difícilmente regulables– como las notificaciones de procuradores o las interacciones de clientes, que son factores determinantes y muy habituales en la interrupción del descanso del profesional de la Abogacía, pues, por un lado, el procurador siempre tiene la necesidad de notificar lo antes posible y, por el otro, el deber de atender al cliente con prontitud forma parte de las obligaciones deontológicas de la Abogacía. Todo ello, unido a los resultados obtenidos en la encuesta realizada que se incorpora como anexo al trabajo y a los que me remito, me llevan a concluir la existencia de una difícil batalla que tiene por delante la Abogacía para lograr una efectiva desconexión digital que, al menos, no supere las lógicas barreras del horario de oficina y las horas y días de descanso socialmente admitidos.

QUINTA.- Por último, me gustaría hacer mención a la concepción social que se tiene del profesional de la Abogacía. En muchos casos, parecería que se exige a estos profesionales una dedicación permanente en todas las horas del día y todos los días de la semana, sea cual sea la época del año. Tal es así la influencia de este concepto social que los propios profesionales, en ocasiones, creen que su trabajo les exige estar conectados todo el día y admiten incluso en su gran mayoría que no se respeta su derecho al descanso.

En todo caso, la Abogacía es una profesión con sus especiales condicionamientos, y es cierto que la Abogacía tradicional lograba su propia desconexión con métodos “analógicos”, como cerrar el despacho o salir de la ciudad donde se ejercía. Actualmente, las TICS y otros elementos tecnológicos hacen inviable tal situación, pues, la conexión hoy en día es prácticamente permanente, por lo que, garantizar el derecho a la desconexión digital de los profesionales de la Abogacía no es equivalente a invocar un mal entendido derecho a no cumplir sus obligaciones, sino, todo lo contrario, es conseguir que dichas obligaciones se puedan cumplir como tradicionalmente se han venido haciendo, con responsabilidad y sin interferencias ilegítimas.

BIBLIOGRAFÍA

ARAGÓN GÓMEZ, C.: *El derecho a la desconexión digital*, Cizur Menor, Editorial Aranzadi S.A.U, 2019.

BANDERA GALLEGOS, J.C.: “¿Abogados contratados o falsos autónomos? Estado de la cuestión y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.3, 2021.

BARRIOS BAUDOR, G.L.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.1, 2019.

CARRILLO DE ALBORNOZ, AP.: “La difícil e imprescindible desconexión”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm.977, 2021.

DE LA VILLA GIL, L.E.: “Comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, núm.16, 2007.

DEL REY GUANTER, S.: “La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006”, *La Ley*, núm.27, 2007.

FERNÁNDEZ LEÓN, O. *La organización profesional básica del abogado*, Sexta edición. Madrid, Wolters Kluwer España SA, 2020.

FERNÁNDEZ-GALLARDO, JA.: “El cómputo de plazos en el proceso penal”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.9, 2014.

FOLGOSO OLMO, A.: “Capítulo VIII. El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados”. En: *Congreso Internacional “ Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0”*. Cartagena. Universidad Politécnica de Cartagena. 2021.

GUDIN RODRIGUEZ-MAGARIÑOS, A.E. Y GUDIN RODRIGUEZ-MAGARIÑOS, F.: “Problemas prácticos derivados de la implantación de LexNET. La experiencia de la Audiencia Nacional en materia de notificaciones”. *Revista Internauta de Práctica Jurídica*, núm. 23, 2009.

GUITIERREZ COLOMINAS, D.: “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”. *Revista de Internet, Derecho y política*, núm. 31, 2020.

LÓPEZ BALAGUER, M.: “Los actos de comunicación a través de lexnet en el orden social de la jurisdicción”. *Lex Social. Revista De Derechos Sociales*, núm. 11, 2021.

MARTÍN MUÑOZ, R.: “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 239, 2021.

PAZOS PÉREZ, A.: “El trabajo autónomo y los sistemas reputacionales”. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151 2020.

PRADO LAGUNA, J.L.: “Algunas notas sobre la creación de una nueva relación laboral de carácter especial: la de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”. *Revista de Derecho Social*, núm. 32, 2005.

PURCALLA BONILLA, M.A.: “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, núm. 5, 2018.

RECHE TELLO, N.: “La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad”. *IUSLABOR*, núm. 3, 2019, págs. 31 a 54.

SÁNCHEZ STEWART, N. *Manual de Deontología para abogados. Principios y normas que rigen la actuación profesional de abogados y abogadas*. Tercera edición. Madrid, Wolters Kluwer & Regulatory España, 2021.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y OLMO FOLGOSO, A.: “En torno a la desconexión digital”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 2, 2021, págs. 33 a 34.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “Derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)”, *Trabajo y Derecho*, núm. 41, 2018

TOLOSANA ARBONÉS, M^a.I.: *Perspectiva jurídica de la figura del trabajador autónomo desde la promulgación de ley 20/2007 hasta la actualidad*. Zaragoza. Trabajo Fin de Grado, Universidad de Zaragoza, 2014.

VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2020.

WEBGRAFÍA

¿Cuál es el horario para la presentación de escritos de manera telemática?
26/01/2022. <https://lexnetjusticia.gob.es/>

“Sobre el derecho de los empleados a la desconexión digital en el ámbito laboral” <https://www.telefonica.com/es/web/sala-de-prensa/-/telefonica-reconoce-el-derecho-a-la-desconexiondigital-de-sus-empleados>.

CREMADES, O.: *El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias.* 12/12/2021. [Confilegal \(confilegal.com\)](http://confilegal.com)

GUERRA PÉREZ, M.: *Notificaciones a procuradores y LexNET, ¿cuándo se entiende recepcionada a efectos de cómputo de plazos?* 01/02/22. <https://blog.sepin.es/>
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

<https://www.xataka.com/pro/europa-reconoce-derecho-a-desconexion-digital-laboral-esto-que-quiere-que-se-recoja-ley>

La abogacía propone reformas legislativas para lograr el derecho a la conciliación y desconexión digital. 2/01/2022. <https://www.abogacia.es/>

Los procuradores logran su derecho legal a la desconexión digital. 25/1/2022. <https://colegioprocuradoresvigo.es/>

MARTÍN, E.: *El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias.* 12/12/2021. [Confilegal \(confilegal.com\)](http://confilegal.com)

PALACIOS, C.: *El derecho a la desconexión digital y su aplicación práctica.* 11/10/2021. http://www.elderecho.com/actualidad/desconexion_digital-AXA-derechos-trabajo-flexibilidad-nuevas_tecnologias_0_1179750013.html

Relación laboral de abogados en despachos individuales y colectivos. 29/12/2021. www.iberley.es

ROJO TORRECILLA, E.: Sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo... y sobre los intentos de devaluar la importancia del diálogo social europeo y su trascendencia jurídica. A propósito de la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 (y unas notas sobre las conclusiones del abogado general del TJUE en el asunto C-928/19), 20/10/2121 [EL BLOG DE EDUARDO ROJO \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://elblogdeeduardorojo.com)

TODOLÍ SIGNES, A.: El Derecho a la Desconexión Digital aprobada por la LOPDGDD y la Prevención de riesgos laborales. 10/10/2021. <https://adriantodoli.com/>

TRUJILLO, F.: *El derecho a la desconexión digital no es absoluto, según las primeras sentencias.* 12/12/2021. [Confilegal \(confilegal.com\)](http://confilegal.com)

MONZÓN PÉREZ, E.: *Una desconexión digital descafeinada.* 10/10/2021. [Cinco Días \(elpais.com\)](http://elpais.com)

El derecho a la desconexión digital. 15/10/2021. <https://www.devesaycalvo.es/>

El derecho a la desconexión digital. 15/10/2021. <https://www.devesaycalvo.es/>

Nota Técnica de Prevención (NTP) 1122. 15/10/2021. <https://www.insst.es/>

Abogado Autónomo. 28/12/2021. www.todojurista.com

La abogacía solicita la desconexión digital en agosto. 2/01/2022. <https://elderecho.com/>

¿Qué es LexNET? ¿Cuándo tengo que utilizarlo? 20/01/2022. www.icali.es

Postulación en el proceso penal. 20/01/2022. <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/>

ANEXO JURISPRUDENCIAL

ATC 113/2020, de 22 de septiembre de 2020.

Auto TSJCyL, Sala de lo Social, Valladolid Núm. 3323/2017, de 14 de junio de 2017.

Auto JS, núm. 14, Madrid Núm. 4833/2019, de 30 de junio de 2019.

STC 324/2006 de 29 de noviembre (REC.3205/2003)

STC 6/2019 de 17 de enero (3323-2017)

SAN 94/1997 de 17 julio 1997 (AS 1997, 3370)

STS 275/98 de 25 de marzo de 1998 (REC. 795/1994)

STS 4086/2015 de 21 septiembre 2015 (REC.259/2014)

STSJ 363/203 de Cataluña de 23 mayo 2013 (REC. 6212/2012)

STSJ 962/2020 de Madrid de 4 noviembre de 2020 (REC. 430/2020)

STSJ 549/2021 de Madrid d de 9 junio de 2021 (REC.318/2021)

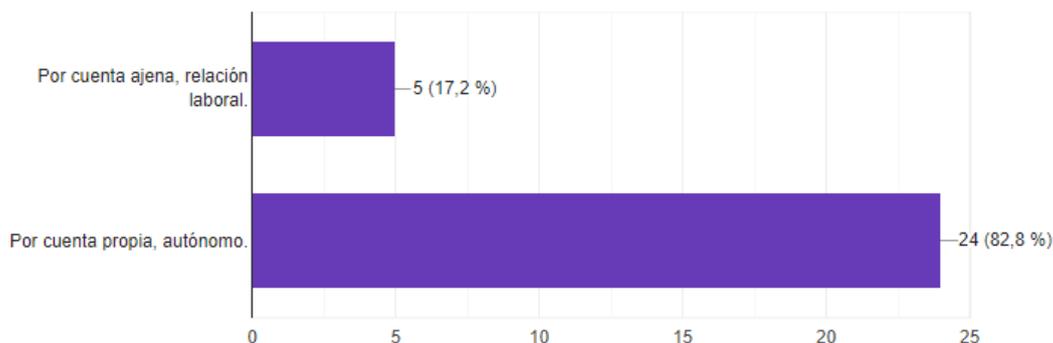
ANEXO

DESCONEXIÓN DIGITAL Y ABOGACÍA

Esta pequeña encuesta tiene como objetivo obtener datos sobre elementos relativos a la desconexión digital en la profesión de la abogacía, con la intención de ser útiles para la realización de un trabajo de fin de máster.

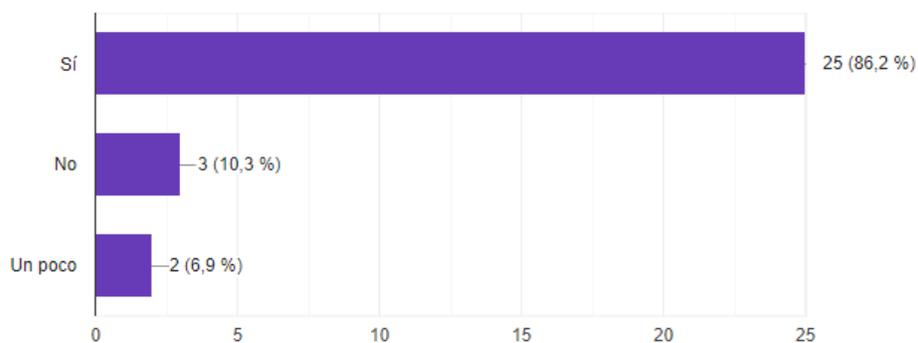
¿Cómo ejerces la abogacía?

29 respuestas



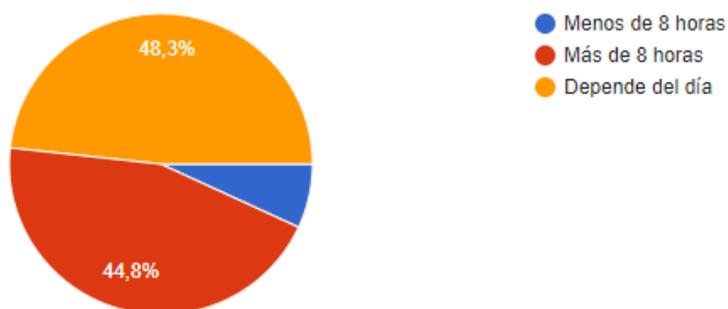
¿Conoces el derecho a la desconexión digital?

29 respuestas



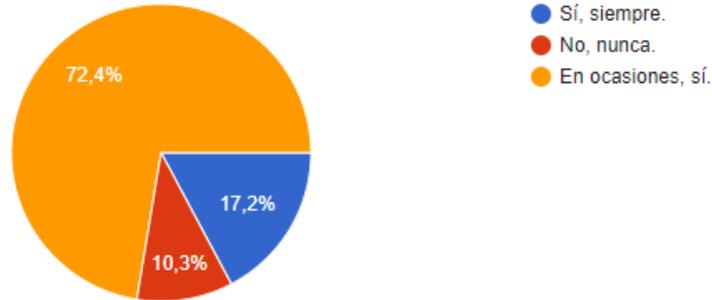
¿Cuántas horas trabajas al día?

29 respuestas



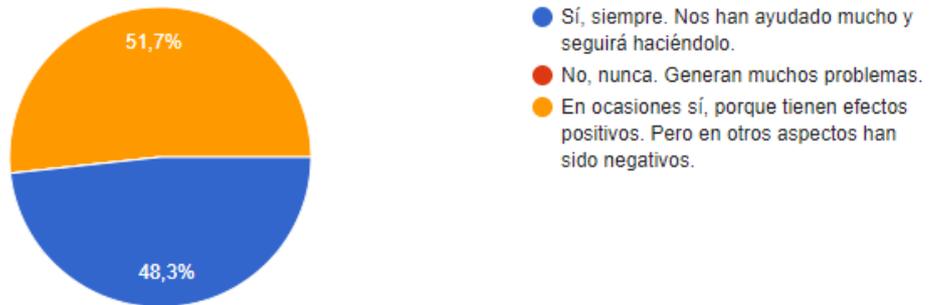
¿Consigues conciliar tu vida familiar y laboral?

29 respuestas



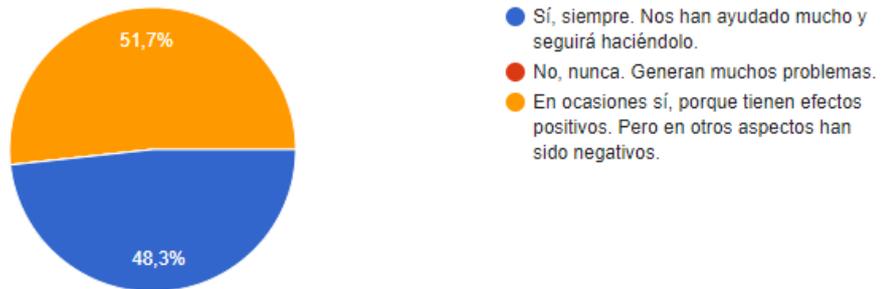
¿Consideras los medios tecnológicos positivos para el desarrollo y ejercicio de la profesión?

29 respuestas



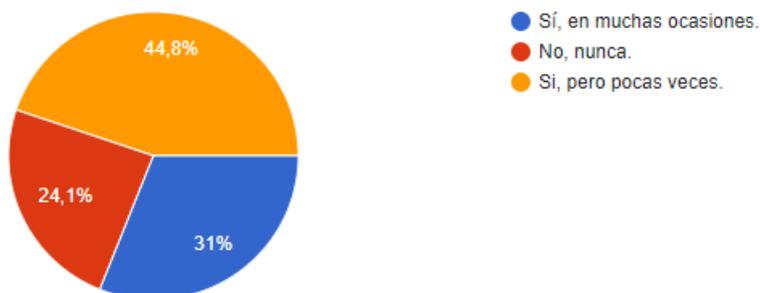
¿Consideras los medios tecnológicos positivos para el desarrollo y ejercicio de la profesión?

29 respuestas



¿LexNet te ha notificado alguna vez fuera del horario entre las 8.00 y las 20.00h?

29 respuestas



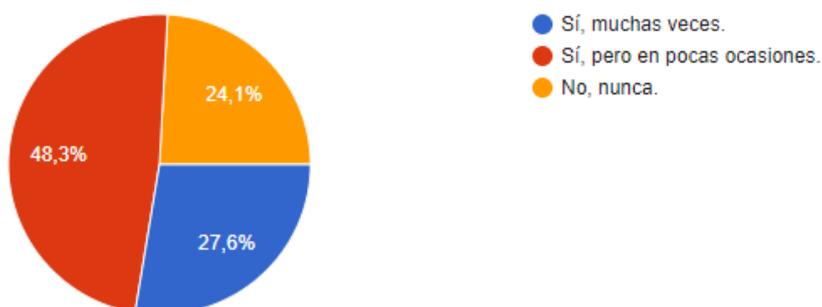
En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, ¿Tras la notificación has sentido la necesidad de abrirla?

24 respuestas



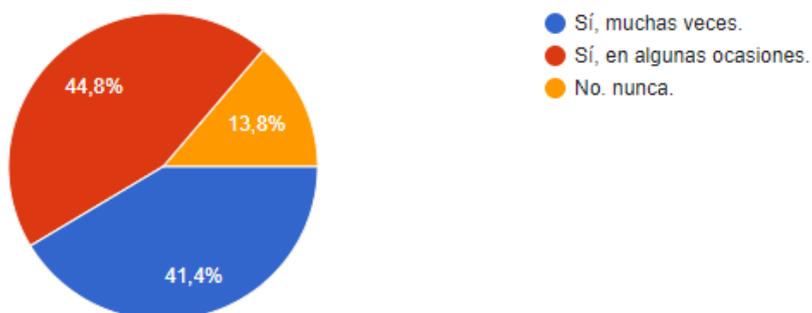
¿Has recibido notificaciones en días considerados inhábiles?

29 respuestas



¿Has recibido notificaciones por parte de procurador fuera de tu horario de oficina?

29 respuestas



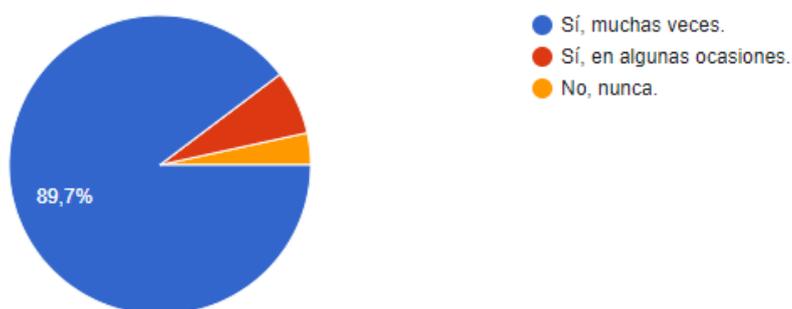
En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, ¿has sentido la necesidad de abrirla aunque no estés en tu horario de trabajo?

27 respuestas



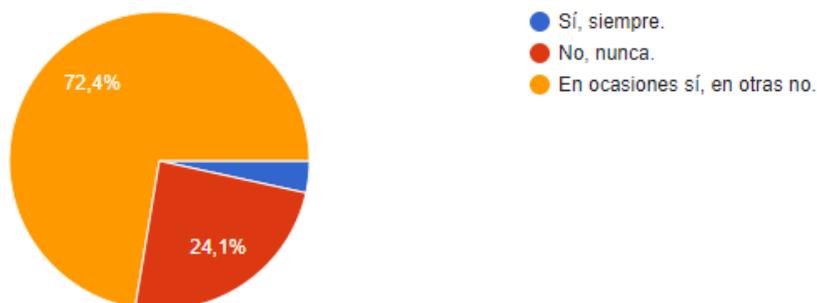
¿Has recibido mails, WhatsApp o mensajes de tus clientes fuera de tu horario de oficina?

29 respuestas



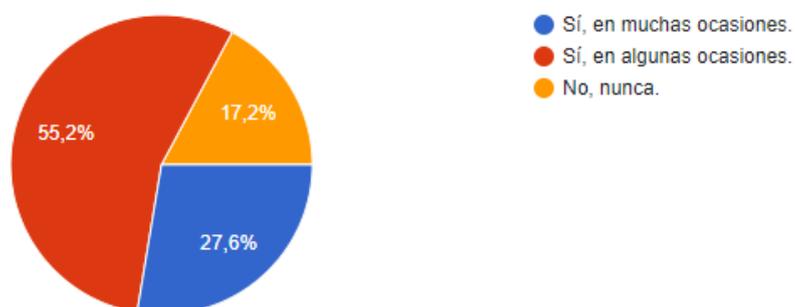
¿Consideras que consigues desconectar de tu trabajo?

29 respuestas



¿Has sentido alguna vez ansiedad o mal estar por ser incapaz de desconectar de tu trabajo?

29 respuestas



¿Consideras que el ejercicio de la abogacía te exige estar siempre disponible?

29 respuestas



¿Consideras que se respeta tu derecho al descanso?

29 respuestas

