

LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

DIGITAL DISCONNECTION IN TELEWORK AS A MEASURE TO PREVENT PSYCHOSOCIAL RISKS

Amanda Moreno Solana

Resumen

En el trabajo a distancia y teletrabajo, los riesgos principales, aunque no exclusivos, se centran en los aspectos ergonómicos y los psicosociales. En este ámbito, se puede producir una importante confusión sobre los límites entre la vida laboral y privada, así como la dificultad de manejar los tiempos de trabajo y la necesidad incontrolada de seguir trabajando. Ante esta situación aparece la denominada desconexión digital que tiene como finalidad principal evitar una afectación a la salud mental de las personas trabajadoras como consecuencia del tecnoestrés en sus distintas manifestaciones (tecnoansiedad, la tecnofatiga, y la tecnoadicción), así como proteger otros derechos fundamentales, como el de la intimidad, la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar. El presente trabajo tiene como objetivo analizar la desconexión digital con un enfoque de seguridad y salud en el trabajo, para llegar a la conclusión de que se trata de una medida de prevención de riesgos laborales, teniendo que observar, por tanto, las implicaciones que ello conlleva.

Palabras clave: Desconexión digital; Teletrabajo; Salud laboral; Prevención de Riesgos Laborales

Abstract

In remote work and teleworking, the main risks, although not exclusive, focus on ergonomic and psychosocial aspects. In this area, there can be significant confusion about the limits between work and private life, as well as the difficulty of managing working hours and the uncontrolled need to continue working. In this situation, digital disconnection appears, whose main objective is to avoid affecting the occupational health of workers as a result of technostress, in its different manifestations (technoanxiety, technofatigue, and technoaddiction), as well as to protect other fundamental rights, such as privacy, equality and reconciliation of work and family life. The present work aims to analyze the digital disconnection with a focus on safety and health at work, to reach the conclusion that it is a measure of prevention of occupational risks, having to observe, therefore, the implications that this entails.

Universidad Carlos III de Madrid,
Spain

Contacto

amanda.moreno@uc3m.es



Keywords: Digital disconnection; Telework; Occupational health; Prevention of occupational hazards

Sumario

1. Introducción. La desconexión digital y del teletrabajo en el contexto nacional y europeo	112
2. El Teletrabajo y la Seguridad y Salud Laboral, en especial, los Riesgos Psicosociales	116
3. El control del tiempo de trabajo como herramienta de protección de la salud	118
4. La Desconexión Digital y la Prevención de Riesgos Laborales	122
4.1. La regulación de la Desconexión: bienes jurídicos protegidos y naturaleza jurídica	122
4.2. La negociación colectiva y los protocolos de desconexión digital	127
4.3. Consecuencias de la consideración de la desconexión digital como medida preventiva	131
Referencias	133

I. INTRODUCCIÓN. LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO NACIONAL Y EUROPEO

El tiempo de trabajo es la condición de trabajo que tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de los trabajadores. La cantidad de horas trabajadas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera del lugar de trabajo. Las horas de trabajo y la organización del trabajo pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como para su seguridad en el trabajo y durante los trayectos de la casa al trabajo y viceversa, y para sus ingresos. La Confederación Sindical Internacional (CSI) destaca la importancia de regular las horas de trabajo para velar por que el trabajo sea seguro y productivo. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018, pp. 2-3)

Varios son los textos internacionales y europeos que han puesto énfasis en la necesidad de introducir cambios en la seguridad y salud laboral como consecuencia de las transformaciones que está sufriendo el mundo laboral. El impacto que están teniendo las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el trabajo nos invitan a revisar y dar nuevos enfoques a la prevención de riesgos laborales y a introducir con algo más claridad y contundencia los riesgos de tipo psicosocial, que no son necesariamente nuevos, pero, cuando menos, en parte, ahora guardan relación con la naturaleza cambiante del trabajo (OIT, 2017, pp. 21-22). Estas TIC han posibilitado que haya cada vez más personas trabajando a distancia, por lo que los trabajadores ya no acuden a los clásicos centros de trabajo, y podrían trabajar en momentos del día que se pudieran ajustar y adaptar en mayor medida a las necesidades familiares, personales y profesionales. Ello plantea numerosas ventajas, creando más autonomía y libertad en la realización del trabajo y especialmente en lo que tiene que ver con la conciliación del a vida personal,

familiar y laboral, pero también puede plantear numerosos problemas, ya que la desaparición de los límites espaciales y temporales están asociados con una mayor intensidad de trabajo y una mayor dificultad para separar lo profesional de lo personal.

En este nuevo contexto, una vez más, tiempo de trabajo, tiempo de descanso y salud laboral aparecen de la mano. Los límites a las jornadas, y las fórmulas para llevar a cabo estos límites, se nos muestran como una manera de proteger la salud de los trabajadores. Mientras que, en los comienzos de la historia de nuestro derecho laboral, la jornada de ocho horas o los descansos entre jornadas buscaban el descanso de los trabajadores de las fábricas —donde el esfuerzo físico era la característica principal del mercado de trabajo de casi todo el siglo XX— en la actualidad la desconexión digital se nos presenta como la herramienta útil para proteger la salud laboral psicológica de los trabajadores permanentemente conectados al trabajo a través de los dispositivos digitales.

En el último estudio de Infojobs sobre desconexión digital publicado de 2021 (“El 82% de los trabajadores españoles...”, 2021), donde se analizan varios datos, se llega a la conclusión que el 82 % de la población española responde mails y atiende llamadas de trabajo fuera de su horario, y el 74 % responde también llamadas o correos durante las vacaciones. Por su parte, hasta el 93 % de los directivos/gerentes en España afirman responder correos y llamadas fuera de la jornada, mientras que, en el caso de los mandos intermedios es del 89 %, porcentajes ambos especialmente elevados. Y por si esto fuera poco, 6 de cada 10 empresas reconocen no llevar a cabo medidas para fomentar la desconexión digital entre sus empleados y empleadas. Estos datos son solo un ejemplo de lo que está ocurriendo a nivel global¹, y concretamente en el ámbito europeo, donde el impacto del COVID-19 en la forma de trabajar eleva cada vez más estos números². En este contexto, se aprueba la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el Derecho a la Desconexión (2019/2181 [INL]). A lo largo del documento se pone de manifiesto la importancia de la desconexión digital para proteger la seguridad y salud de los trabajadores. En este sentido, entiende el Parlamento que las herramientas digitales con fines laborales han dado lugar a una cultura del “siempre conectado” que es perjudicial para multitud de condiciones de trabajo, pero especialmente para la salud física y mental, la seguridad en el trabajo y el bienestar. El uso de estos dispositivos durante largos periodos de tiempo provoca una reducción de la concentración y una sobrecarga cognitiva y emocional que provocan, por un lado, fenómenos como el aislamiento, la tecnoddependencia y

¹ Según la OMS, a nivel mundial más de 300 millones de personas padecen depresión y trastornos mentales comunes relacionados con el trabajo y el 38,2 % de la población de la Unión padece cada año un trastorno mental.

² Las medidas adoptadas como consecuencia de la crisis de la COVID-19 han cambiado el modo de trabajar de las personas y han demostrado la importancia de las soluciones digitales, incluido el uso de regímenes de teletrabajo por parte de las empresas, los trabajadores autónomos y los organismos de la administración pública en toda la Unión. Según Eurofound, más de un tercio de los trabajadores de la Unión empezó a trabajar desde su casa durante el confinamiento, en comparación con el 5 % que habitualmente trabajaba desde casa, y que se ha producido un aumento sustancial en el uso de herramientas digitales con fines laborales. Según el estudio de Eurofound, el 27 % de los encuestados que trabajaban desde casa informaron de que 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 aumente.

tecnoestrés, la falta de sueño, ansiedad, agotamiento emocional y físico y, por otro, trastornos musculoesqueléticos. Por el contrario, los efectos que genera una adecuada delimitación de las jornadas de trabajo, un adecuado equilibrio entre la vida profesional y personal, y cierta flexibilidad de la organización del trabajo, suponen una mejora de la seguridad en el lugar de trabajo, un aumento de la productividad reduciendo la fatiga, el estrés, y, por tanto, las tasas de ausentismo, y aumentando la satisfacción y motivación de las personas trabajadoras (Müller, 2020).

Dada la disparidad de regulaciones en los países miembros de la UE, y la falta de regulación de este derecho como tal en muchos de estos países, el Parlamento hace una Propuesta de Directiva sobre el derecho a la desconexión (Trujillo Pons, 2021) que recoge en el Anexo de la Resolución antes mencionada. Como veremos en este trabajo, en nuestro derecho interno sí que ha sido regulado el derecho a la desconexión digital. De hecho, tenemos dos normas al respecto, una en la Ley Orgánica de Protección de Datos del año 2018 y otra más reciente, de 2021, en la Ley de Trabajo a Distancia. Sin embargo, resultará muy interesante ver cómo evoluciona la tramitación de esta posible Directiva, porque hay algunas cuestiones que deberemos modificar, o introducir, para ajustarnos al futuro nuevo marco europeo del derecho a la desconexión digital. Principalmente, nos estamos refiriendo, por un lado, a la necesidad de incluir en las evaluaciones de seguridad y salud, y concretamente en las evaluaciones de riesgos psicosociales, el derecho a la desconexión (art. 4.1 c) Propuesta de Directiva), lo que vincula directamente este derecho con el derecho de prevención de riesgos; y, por otro, a la obligación que tendrán todos los Estados, incluido el nuestro, que hasta ahora no lo ha hecho, de tipificar como infracción la vulneración del derecho a la desconexión digital (art. 8, Propuesta de Directiva).

El problema que genera la constante conexión al trabajo a través de los dispositivos digitales también se ha hecho eco, como no podía ser de otra manera, en el Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sobre digitalización (Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO [CCOO], 2021), que tiene un apartado específico de las modalidades de conexión y desconexión, donde claramente se le ha dado un enfoque desde la seguridad y salud laboral. Y también, desde esta perspectiva, el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 pone de manifiesto que la pandemia ha difuminado las barreras tradicionales existentes entre el trabajo y la vida privada, de forma que la conectividad permanente —a falta de interacción social y el aumento del uso de las TIC— ha dado un impulso adicional a los riesgos psicosociales. Por ello, la Comisión pondrá en marcha una campaña de la Agencia Europea de Seguridad y salud laboral dedicada a la creación de un futuro digital seguro y saludable que se ocupará especialmente de los riesgos psicosociales y, además, dice expresamente que garantizará un seguimiento adecuado de la Resolución del Parlamento Europeo sobre desconexión digital (Comisión Europea, 2021). También insta a los interlocutores sociales a que busquen soluciones comúnmente acordadas para abordar los desafíos

derivados del teletrabajo, la digitalización y el derecho a la desconexión, con base en el Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización.

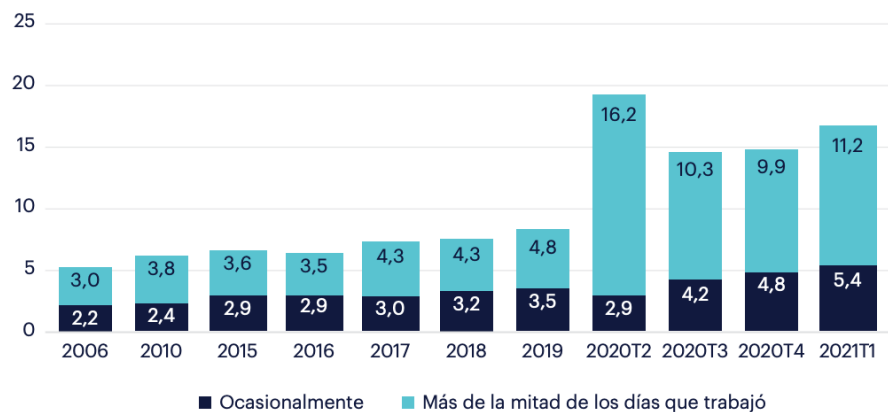
Más recientemente, se ha vuelto a poner de manifiesto la preocupación de las instituciones europeas por las consecuencias que tiene el trabajo en la salud mental de las personas trabajadoras. En este sentido, encontramos la Resolución del Parlamento Europeo de 5 de julio de 2022, sobre salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 [INI]), donde se destaca el papel de la desconexión digital desde la seguridad y salud laboral. Considera la Resolución que el derecho a la desconexión es esencial para garantizar el bienestar mental de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, en particular para las trabajadoras y los trabajadores en formas de trabajo atípicas; que debe complementarse con un enfoque preventivo y colectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo; y pide a la Comisión que proponga, previa consulta con los interlocutores sociales, una directiva sobre normas y condiciones mínimas para garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer efectivamente su derecho a la desconexión y para regular el uso de herramientas digitales nuevas y existentes con fines laborales, en consonancia con la Resolución de 21 de enero de 2021.

Como podemos observar, la desconexión digital adquiere una especial relevancia cuando se aplica sobre algunas formas de trabajo, con marcados entornos digitalizados, que son la base necesaria para el desarrollo del propio trabajo. Tal es el caso del teletrabajo. Según la Encuesta de condiciones de trabajo de la UE 2020, los teletrabajadores en el hogar tienen el doble de probabilidades de exceder el límite de tiempo de trabajo de 48 horas que los trabajadores presenciales, y es significativamente más probable que trabajen en su tiempo libre (Eurofound, 2019). Como todos sabemos, la pandemia generada con la COVID-19 ha puesto de manifiesto algunas bondades del teletrabajo, de forma que nuestro legislador entró a regular algunas de las peculiaridades de esta forma de trabajo en su Ley 10/2020, de 9 de julio de trabajo a distancia (en adelante, LTD). Entre todas las cuestiones problemáticas que puede plantear esta norma, nos vamos a centrar en este trabajo en los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y, más concretamente, en los riesgos psicosociales generados por un mal uso de los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso, como consecuencia de la hiperconexión digital que las tecnologías y esos entornos digitalizados están permitiendo. Pese a que el volumen de teletrabajo ha disminuido en los últimos meses, sin embargo, esta forma tan especial de prestar servicios se ha configurado como una característica más de nuestro mercado laboral. Esto se puede observar en el Estudio sobre teletrabajo realizado por Randstad Research (Randstad Research, 2021), que recoge que un total de 1 596 500 personas, el 8 % de los ocupados, trabajaron desde su casa más de la mitad de los días durante el tercer trimestre de 2021 (ver figura 1).

Figura 1. Población ocupada por frecuencia con la que trabaja desde su domicilio

Gráfico 2. Población ocupada por la frecuencia con la que trabaja desde su domicilio, España, 2006-2021 (1T).

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.
Nota: En el gráfico se excluyen las categorías de los trabajadores que trabaja desde su domicilio "ningún día" o "no sabe".



Fuente: Randstad Research, p. 10

2. EL TELETRABAJO Y LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, EN ESPECIAL, LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Uno de los temas más complejos que encontramos al analizar el teletrabajo es el de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales al teletrabajo. La LTD aborda la cuestión de una manera parcial y con una remisión genérica a la normativa de prevención, lo que no ha terminado de ayudar a resolver las dudas que ya se planteaban con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley. Así, puede observarse en el art. 15, la remisión a la LPRL y normativa de desarrollo entendiéndola aplicable a esta fórmula de trabajo, sin hacer mayores especificaciones, que quizá, hubieran sido necesarias por las particularidades de los elementos locativo y temporal en el que se desarrolla esta fórmula.

Posteriormente, el art. 16 LTD regula una cuestión de suma importancia que es la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en el ámbito del trabajo a distancia. Respecto del resto de obligaciones preventivas nada se establece, aunque debemos entender que se aplican de la misma forma y manera que a cualquier trabajador que preste servicios en sus formas más tradicionales en los centros o lugares de trabajo. El art. 16 LTD tiene una primera parte en la que se establece un listado, no cerrado, de riesgos propios de esta modalidad de trabajo. Concretamente establece que se deberá atender a los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, y prestar especial atención a la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Esta última manifestación de la norma ya nos permite anticipar el primer argumento para entender que la desconexión digital se configura como una medida preventiva en el ámbito del teletrabajo para evitar los riesgos psicosociales como consecuencia de las propias características de este tipo de trabajo, tales como el aislamiento del trabajador, la confusión entre lo laboral y la vida privada y, por tanto, los problemas derivados de la flexibilidad horaria y conexión y atención constante a la realidad laboral.

La segunda parte del art. 16 LTD establece algunas reglas sobre la metodología, el procedimiento y el espacio a analizar a través de la evaluación de riesgos. En relación con la metodología, la norma simplemente se limita a recordar que debe ser una metodología que ofrezca confianza, lo que nos lleva a pensar que debe tratarse de una metodología que permita obtener unos resultados fiables, teniendo en cuenta las características propias de estos puestos de trabajo y las particularidades que adquieren los riesgos. En relación con el espacio sobre el que hay que realizar la evaluación, la norma recoge que se lleve a cabo sobre la zona habilitada para la prestación servicios, lo que genera dudas con ciertos espacios que no se evaluarán y en los que estará también el trabajador durante su jornada de trabajo. No obstante, no significa que no pueda considerarse accidente de trabajo el ocurrido en otras áreas de la vivienda fuera del límite de la zona habilitada para la prestación de servicios, al resultar de aplicación la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS, conforme a la cual se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo de trabajo y en el lugar de trabajo, entendiendo que lugar de trabajo es un concepto más amplio que el de zona habilitada (Gómez Abelleira, 2020, pp. 97-98)³.

En cuanto al procedimiento, cuando la información para hacer la evaluación exija visita al lugar de prestación de servicios se necesitará un informe escrito que justifique dicho extremo. No necesariamente siempre se necesitará la visita de los servicios de prevención, sólo en aquellos en los que se estime necesaria y así se justifique ante el trabajador y ante los delegados de prevención. En todo caso, cuando esta visita sí sea necesaria, se requerirá permiso de la persona trabajadora. De no concederse dicho permiso, la actividad preventiva sólo se puede realizar sobre la base de la información recabada de la propia persona trabajadora según las instrucciones que le haya podido dar previamente el servicio de prevención. Es importante tener presente que el trabajador no realizará una evaluación de riesgos propiamente dicha, sino que proporcionará a los servicios de prevención la información necesaria para que sean estos los que la lleven a cabo. Al respecto resulta especialmente interesante la SAN núm. 44/2022, de 22 de marzo de 2022, en cuyo fundamento jurídico decimotercero entra a valorar la nulidad de varias cláusulas de un Acuerdo de Teletrabajo que una empresa había firmado a sus trabajadores. En una de ellas establecía una autorización previa genérica e incondicional que facultaría la entrada en el domicilio sin necesidad de que concurra una específica necesidad y sin necesidad de seguir el procedimiento establecido en la Ley. Es por ello que la Audiencia Nacional, con muy buen criterio desde nuestro punto de vista, entiende que la cláusula es nula ya que, para acceder al domicilio para llevar a cabo la evaluación de riesgos, tiene que existir una razón concreta que lo justifique, y que, además, se debe informar de ello al trabajador y a los delegados de prevención; y, por si fuera poco, aun así, el trabajador podría negarse a la entrada domiciliaria. Más allá de los problemas jurídico-preventivos

³ Entendemos que lugar de trabajo es un concepto más amplio que zona habilitada, porque también, en el accidente in itinere, se considera accidente laboral a aquellos acaecidos en zonas o lugares que van más allá del propio centro de trabajo, zona de trabajo o espacio de trabajo. De todos modos, la diferenciación tiene efectos importantes. La prevención en la zona habilitada conecta con las responsabilidades empresariales en materia de prevención, mientras que la consideración de un accidente como laboral conecta con una esfera de protección más objetiva y amplia.

que puede plantear este precepto, que no son pocos, resulta relevante en este trabajo poner especial énfasis en la necesidad de evaluar riesgos psicosociales y organizacionales que probablemente no requieran de una visita de los servicios de prevención, pero sí de un método de evaluación de riesgos psicosociales adecuado, y un control de los tiempos de trabajo y del cumplimiento de los descansos de manera efectiva, adquiriendo una especial relevancia la vigilancia de la salud dentro de las empresas, no sólo como herramienta de detección del estrés, o tecnoestrés, agotamiento, burnout, etc., sino como herramienta de ayuda para minimizar los riesgos y evitar los daños.

Especialmente interesante resulta a estos efectos la Nota Técnica de Prevención núm. 1165: “Teletrabajo: Criterios para su integración en el sistema de seguridad y salud en el trabajo” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2021), que permite identificar los elementos diferenciales del teletrabajo para poder integrar su gestión dentro del sistema de gestión de la prevención. En este sentido, las alusiones a la desconexión digital dentro de esa gestión de la prevención son constantes. En primer lugar, hace referencia a la flexibilidad del tiempo de trabajo y, dentro de esta, a la importancia de la desconexión digital como influencia significativa en la ordenación del tiempo de trabajo y, con ello, en la gestión de los riesgos psicosociales o ergonómicos ligados a este ámbito. La propia norma es consciente de ello, e incluye la necesidad de realizar acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, entre otros, el riesgo de fatiga informática. En segundo lugar, la desconexión digital como medida que deberá coordinarse con las acciones que en materia preventiva deban gestionarse (por ejemplo, elaboración de procedimientos o protocolos en la materia). Y, en tercer lugar, la necesidad de tener en cuenta los descansos o el derecho a la desconexión a la hora de realizar la evaluación de riesgos de las personas que teletrabajan.

3. EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN DE LA SALUD

Tiempo de trabajo y tiempo de descanso, han sido, son y serán las condiciones laborales principales (junto a las salariales) objeto de históricas regulaciones normativas, que han tenido, y tienen como fin primordial, la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. La Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece entre sus objetivos el de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, fijando unas jornadas máximas y unos descansos mínimos, la protección de los trabajadores nocturnos y de los trabajadores a turnos, para los que se exige una adaptación de las medidas de prevención a la naturaleza de este tipo de trabajo y, en definitiva, la necesidad de tener en cuenta que determinadas características del trabajo pueden tener efectos perjudiciales para la seguridad y salud. La misma norma recoge que la organización del trabajo, con arreglo a cierto ritmo, debe tener en cuenta el principio general de adecuación del trabajo a la persona (y no al revés) (Bodas Martín, 2018).

Si descendemos al ordenamiento jurídico laboral nacional, encontramos una extensa regulación sobre la jornada y los descansos en el Estatuto de los Trabajadores y, por supuesto, en prácticamente todos los convenios colectivos. Pese a tratarse de una regulación eminentemente jurídico-laboral, no podemos pasar por alto el importante impacto que todo este conjunto normativo tiene en materia preventiva. Y es que la determinación de una jornada máxima y el establecimiento de los descansos como límites a la misma —configurándose en algunas ocasiones como normas de derecho necesario absoluto (tal es el caso de los descansos entre jornadas o las vacaciones anuales)— no dejan de ser preceptos que buscan, principalmente, la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Todas estas normas se aprobaron sobre un contexto sociolaboral analógico, donde el descanso físico era fundamental para una adecuada protección de la salud laboral. Pero los tiempos, como bien todos sabemos, y estamos experimentando, han cambiado. Los drones, la robótica, los algoritmos, la inteligencia artificial, la realidad virtual, y la realidad aumentada se utilizan cada vez más con fines laborales. Los robots serán cada vez más cercanos a los trabajadores, colaborativos y cada vez más inteligentes, y automatizarán tareas anteriormente inaccesibles. Incluso los trabajos que no sean reemplazados por robots cambiarán considerablemente, ya que los trabajadores aplicarán una gran variedad de tecnologías digitales. Estas tecnologías ayudarán a la prevención de accidentes, pero también generarán nuevos riesgos. Para ello, será necesario tener especialmente en cuenta las herramientas, equipos y sistemas de trabajo utilizados; las formas de organizar y administrar los trabajos; las estructuras y relaciones laborales/empresariales; y las nuevas características de la fuerza de trabajo, donde los elementos lugar y tiempo de trabajo también están cambiando.

En este contexto, con el avance de las nuevas tecnologías y la pandemia ocasionada por la COVID-19, se hace evidente y necesaria la implantación, cada vez mayor, del teletrabajo como nueva forma de prestar los servicios, y donde precisamente hemos visto el impacto sobre los elementos lugar y tiempo de trabajo. Como ya mencionábamos en el epígrafe anterior, los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo se pueden encontrar fundamentalmente en los horarios prolongados o con excesiva disponibilidad como consecuencia del uso intensivo de este tipo de tecnologías. Y es en este ámbito donde la prevención debe centrar sus esfuerzos. Para ello, los riesgos psicosociales derivados de las largas jornadas de trabajo y las constantes conexiones a los dispositivos tecnológicos se deben prevenir mediante los sistemas de control de tiempo de trabajo. En este ámbito encontramos dos maneras de controlar los tiempos de trabajo: por un lado, el registro horario y, por otro, los sistemas de desconexión digital.

La propia Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021, sobre desconexión digital, reconoce que un registro efectivo del tiempo de trabajo puede contribuir a respetar el tiempo de trabajo contractual, y destaca que, aunque es importante registrar el tiempo de trabajo a efectos de garantizar que no se superen las horas acordadas y los límites legales, debe prestarse atención a la efectividad, dado que solo existen normativas

sobre esta cuestión en unos pocos Estados miembros. En relación con el registro horario, recordemos que no nace como necesidad de dar solución a los riesgos psicosociales, ni como medida de prevención de riesgos laborales, aunque se podría considerar un olvido del legislador (Arrieta Idiakez, 2019). Sin embargo, la consecuencia de ese control horario sí que resulta positiva sobre la salud de las personas trabajadoras por cuanto el resultado del mismo es la realización de las horas de trabajo efectivamente contratadas y, lo que es más importante, el cumplimiento de los tiempos de descanso establecidos por la Ley y los Convenios Colectivos. Y así se ha manifestado de una manera clara y tajante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su STJUE de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18, CCOO versus Deutsche Bank), en la que viene a establecer que determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo diario y semana es esencial para comprobar si se han respetado la duración máxima del tiempo de trabajo y los periodos mínimos de descanso diario y semanal. El Tribunal considera que una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita realizar esa comprobación no puede asegurar el efecto útil de los derechos que confieren la Carta de Derechos Fundamentales y la Directiva de tiempo de trabajo, ya que priva tanto a los empresarios como a los trabajadores de la posibilidad de comprobar si se respetan esos derechos. Es por ello, que una normativa que no contenga este tipo de herramientas de control puede comprometer el objetivo de la Directiva que consiste en garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, independientemente de cuál sea la duración máxima del tiempo de trabajo semanal adoptado por el Derecho nacional. En cambio, un sistema de registro de la jornada ofrece a los trabajadores un medio eficaz para acceder con facilidad a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo, lo que facilita que se pueda probar si han vulnerado sus derechos.

Poco antes de esta resolución judicial, el RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ya había establecido la obligatoriedad de tener un registro diario de jornada en todas las empresas (incorporando la correspondiente modificación del art. 34 ET, Igartúa Miró, 2019b), suponiendo su incumplimiento una infracción laboral regulada expresamente en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de infracciones y sanciones del orden social (art. 7.5). Obligación que también ha sido recogida en la LTD, en el art. 14, estableciendo la aplicación directa del art. 34.9 ET a las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo bajo la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, de forma que se deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora esté realizando trabajo a distancia, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, debiendo incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. Sea como fuere, no podremos olvidar que el registro horario es independiente de la posibilidad de hacer pactos de disponibilidad.

Sobre el control de la jornada, en los supuestos de teletrabajo, y su repercusión en la protección de su seguridad y salud, resulta muy interesante la STSJ de Castilla y León de

3 de febrero de 2016 (R°. 2229/2015), en la cual el tribunal considera adecuado el pago de horas extraordinarias teniendo en cuenta que no se había producido en la empresa ningún control de la jornada del trabajador. La empresa considera que al estar el trabajador en la modalidad de teletrabajo no podía controlar su tiempo de trabajo intentando ampararse en el derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio del propio trabajador. Pero el tribunal llega a la conclusión de que no se puede aceptar este argumento y ello por varias razones:

- a) El tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo;
- b) El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe igualmente registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente (artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores).
- c) El respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE), que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos.
- d) El derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio son derechos del trabajador que mora en él y no de la empresa, por lo que no pueden ser invocados por ésta en contra del trabajador. En el caso del trabajo a domicilio, si la empresa establece normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, como es su obligación, será el trabajador el que pueda rechazar los mismos. Por otra parte, en el caso del trabajo desarrollado con conexión a la internet, el control del ejercicio laboral a distancia —mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red— no supone en principio y en condiciones normales invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y además es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral. Ese control empresarial en este caso se ha omitido por completo.
- e) Por consiguiente, solamente si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos, y si además establece, de acuerdo con el trabajador, instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia o en el domicilio, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas, y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo. Pero en ausencia de esas pautas y criterios, y de unos mínimos instrumentos de control, no puede admitirse tal exceptuación, que sería

equivalente a crear un espacio de total impunidad y ilegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio.

Ya vemos cómo el Tribunal advertía de la necesidad de tener pautas claras sobre el tiempo de trabajo y respetuosas con la normativa sobre jornada y descansos. Algo que se ha venido a reforzar con lo que consideramos la otra fórmula de control del tiempo de trabajo, especialmente para aquellos entornos de trabajos digitalizados y en el trabajo a distancia, aunque no sólo, y que es la desconexión digital. Configurada en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos (LOPD), como un derecho de todas las personas trabajadoras y los empleados públicos cuyo objetivo es garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar (art. 88). Se trata de un derecho digital que, como veremos en el siguiente apartado, debe materializarse a través de políticas internas dirigidas a evitar el riesgo de fatiga informática de todos los trabajadores, sin excepciones. Esta alusión en el precepto de la LOPD es la que nos lleva a entender a la desconexión digital como una forma de control del tiempo de trabajo desde una perspectiva y con una repercusión directa en la salud laboral. Es, este precepto de la LOPD, el que, por primera vez, en la normativa española, hace alusión al término fatiga informática, precisamente como riesgo laboral, recordando la obligación de las empresas de llevar a cabo acciones de información y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten este riesgo.

4. LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.1. La regulación de la Desconexión: bienes jurídicos protegidos y naturaleza jurídica

Como hemos mencionado, el derecho a la desconexión digital aparece por primera vez regulado en el art. 88 LOPD como un derecho digital que pretende proteger una determinada situación: el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido. Además, el apartado segundo de este precepto viene a hacer una llamada de atención para que el ejercicio de este derecho atienda a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciando el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, y se sujete a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Sobre el derecho a la desconexión digital, se pudo entender en un primer momento que se trataba de un derecho que solo podría ejercitarse cuando estaba regulado por el convenio colectivo y en la forma en que este lo hiciera, quedando vacío de contenido cuando no existiera tal regulación (Igartúa Miró, 2019a, p. 77). Sin embargo, el derecho a la desconexión digital, aunque configurado de una manera algo ambigua por el legislador, es un derecho subjetivo de las personas trabajadoras, aplicable e invocable directamente, si bien su ejercicio puede quedar matizado por la negociación colectiva (García González, 2020; Serrano Argüeso, 2019). Además, este derecho ha generado otros

debates en cuanto a la necesidad de regulación, sobre los bienes jurídicos que protege y, como consecuencia de esto, en cuanto a su naturaleza jurídica.

La doctrina más autorizada entendió que la regulación del derecho a la desconexión digital era innecesaria, ya que la normativa general sobre tiempo de trabajo y sobre prevención de riesgos laborales ya era garantía suficiente para entender que las personas trabajadoras no deben quedar obligadas a estar en permanente conexión y disponibilidad (Molina Navarrete, 2017; Vallecillo Gámez, 2017). En este sentido, podemos recordar la Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997 que declaró nulas las instrucciones dadas por una empresa a sus comerciales y que obligaban a mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de sus teléfonos móviles con los de la empresa y los de todos sus clientes una vez concluida la jornada de trabajo. La Audiencia Nacional considera que se sobrepasan las facultades normales de la empresa si se obliga a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir instrucciones en todo momento, incluso en las horas no coincidentes con sus jornadas (Mercader Uguina, 2016). Sin embargo, y pese a que esta doctrina no esta falta de razón, la mayor parte de los autores y autoras han considerado que la regulación de forma expresa de este derecho ha sido un acierto, constituyendo así un paso en la adaptación de la normativa a las nuevas realidades socio-laborales como consecuencia de las nuevas, y no tan nuevas, tecnologías de la información y la comunicación (de la Puebla Pinilla, 2017; García González, 2020; Gordo González, 2017; Talens Visconti, 2018).

Por lo que se refiere a los bienes jurídico-protegidos, claramente podemos hablar de un derecho multiforme que involucra a distintos y diversos derechos a los que se dirige y pretende proteger. Por un lado, se estaría protegiendo el derecho al descanso, los permisos y las vacaciones; por otro, también se dirige a proteger el derecho a la intimidad personal y familiar, así como el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; y, por último, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de evitar el riesgo de que se produzca fatiga informática. Esta pluralidad de bienes jurídicos ha permitido afirmar que el derecho a la desconexión digital es un “derecho escoba”, en el sentido que tiene un contenido amplio y envolvente y que arrastra consigo a un grupo de derechos a los que representa” (Muñoz Ruiz, 2020). Ahora bien, sin perjuicio de las importantes afectaciones que va a producir este derecho a la desconexión digital en todos esos bienes jurídicos, desde nuestro punto de vista, el bien jurídico protegido por excelencia es la salud laboral de las personas trabajadoras. Y ello por varias razones. La primera, porque el propio art. 40.2 CE impone a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad y salud en el trabajo “garantizando el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas”. La segunda razón, y muy íntimamente relacionada con lo anterior, porque la desconexión digital está unida a los tiempos de descanso y vacaciones como límites al tiempo de trabajo, y, esto a su vez, a la necesidad de proteger al trabajador de largas jornadas de trabajo que afecten a su salud, tanto física como mental. Y es que, como ya dijimos en el apartado anterior, el tiempo de trabajo en una norma estrechamente vinculada con la protección

de la salud. La tercera razón la encontramos en la insistencia del legislador de hacer mención en esta regulación y, por primera vez en la normativa española, a la protección del riesgo de fatiga informática, y no sólo en la LOPD, sino también en el art. 18.2 LTD, ubicando así este derecho en el terreno de la protección de los riesgos psicosociales. Algo que ya se había detectado tiempo atrás, y que se había manifestado en normas no vinculantes, pero como guías de buenas prácticas y orientativas en la mejora de la salud laboral. Es el caso de la Nota Técnica de Prevención núm. 1122 (INSST, 2018a) y la Nota Técnica de Prevención núm. 1123 (INSST, 2018b). La primera observa los aspectos positivos y negativos de la digitalización de los trabajos, detectando los riesgos que provocan la introducción de las TIC en los entornos laborales, haciendo alusión constante a la prolongación de la jornada laboral, su interferencia con la vida privada, y la dificultad de disfrutar de tiempo de descanso y recuperación física y mental como consecuencia de la facilidad de conexión. La segunda, hace especial hincapié en la desconexión digital en el trabajo, precisamente como medida preventiva.

Una buena parte de la doctrina ha venido entendiendo que el derecho a la desconexión digital forma parte del derecho a la prevención de riesgos laborales, y especialmente relacionado con la tutela de los riesgos psicosociales derivados de la digitalización del trabajo (García González, 2020). Es por ello que se ha venido afirmando que el art. 88 LOPD es una norma preventiva descontextualizada, ya que hubiera sido muy acertado que se hubiera regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Arrieta Idiákez, 2019; Serrano Argüeso, 2019). No obstante, el hecho de que no se haya regulado en la LPRL, o en la normativa estrictamente de prevención, no impide que podamos considerar esta regulación como parte de las normas preventivas, y ello porque se trata de una norma reconducible por la vía del art. 1 LPRL, integrando su contenido en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (Igartúa Miró, 2020, p. 336). Recordemos que este precepto viene a hacer muy extensiva la aplicación de la prevención de riesgos laborales:

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Desde esta perspectiva, el derecho a la desconexión digital se configuraría como una obligación del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad (García González, 2020, p. 58). Esta opción nos lleva a poder definir la naturaleza jurídica del derecho, al planteamiento de la desconexión como una obligación del empresario de adopción de ésta como medida preventiva, y sus consecuencias (Altes Tárrega y Yagüe Blanco, 2020), así como a determinar la tutela de este derecho a través del sistema de responsabilidades de prevención que le serían aplicables.

Por lo que se refiere a la naturaleza jurídica, y teniendo en cuenta que en este trabajo partimos de la base de que el bien jurídico esencial que se protege con la desconexión

digital es la seguridad y salud laboral, en relación, especialmente con los riesgos psicosociales, podemos entender que estamos ante un derecho-deber de las personas trabajadoras. Por tanto, el derecho a la desconexión digital es, por un lado, un derecho de los trabajadores a no recibir y a no atender llamadas, correos, wasap, etc., fuera de la jornada laboral, sin que ello suponga ningún tipo de repercusión en la esfera laboral y profesional del trabajador. Es por ello que no se puede imponer, resultandos ineficaces, las instrucciones del empresario que impliquen una conexión constante al correo electrónico, o a cualquier otro medio tecnológico. En este sentido, resultan muy interesantes algunas sentencias que ya han aplicado el derecho a la desconexión digital. Tal es el caso de la STSJ de Madrid, de 21 de febrero de 2022 (R°. 20/2022), que desestima un recurso por despido improcedente de un trabajador, en el cual no se considera ni por el juzgador de instancia, ni por el juzgador de suplicación, que se haya producido una conducta grave y culpable del trabajador, entre otras cosas, al pasar la ITV del vehículo que la empresa le había proporcionado tiempo más tarde del aviso recibido por la propia empresa, ya que el correo recibido con esta indicación fue durante las vacaciones, y no tenía que ser atendido conforme al derecho a la desconexión digital. O también la cuestión que resolvió la Sentencia 16/2020 del Juzgado núm. 1 de Santander de 3 de febrero de 2020 (Contencioso-Administrativo), en la que se anulaba la resolución que obligaba a los Policías Locales y de Movilidad de Santander el deber de estar conectados al correo electrónico sin límite temporal o de horario, para recibir comunicaciones de todo tipo. Entendió el Juzgador en este caso que “Si lo que se quiere es que los funcionarios que voluntariamente prestan horas extra estén localizables, bastaba con regularlo. La resolución recurrida recoge otra cosa e impone a todos los empleados sin distinción el deber de estar conectados al correo electrónico”.

Volviendo a la naturaleza jurídica de la desconexión digital, todo derecho del trabajador debe tener su correspondiente reflejo en la esfera obligacional del empresario, configurándose así como un deber de éste. En relación con esto, se ha observado un importante paso de la LOPD a la LTD, ya que, mientras la primera solo lo configura como un derecho del trabajador, la segunda, sí que hace expresa alusión al deber del empresario de garantizar la desconexión (art. 18.1 segundo párrafo)⁴. Un deber que tiene dos vertientes. Una, de no hacer, en el sentido de no utilizar los medios tecnológicos para contactar con el trabajador fuera de la jornada (Herráiz Martín, 2019); y una de hacer, en el sentido de elaborar una política interna de desconexión, así como imponer los mecanismos y herramientas que coadyuven a la eficacia de la medida, y a la generalización de la cultura de la desconexión desde la dirección y estratos superiores de las empresas. Teniendo en cuenta esta reflexión nos resulta cuanto menos llamativo la regulación de algún Convenio Colectivo que ha venido expresamente a reconocer el derecho a la desconexión

⁴ Pese a ello, nos hubiera gustado algo más de claridad y contundencia en la dicción literal del precepto, a modo de cómo lo ha hecho la legislación portuguesa donde sí que expresamente se habla del deber de abstención de contacto por parte de la empresa. Legislación que además ha recogido sanciones concretas por infracción de esta obligación de desconexión digital, lo que desde luego favorece el cumplimiento de la obligación y pone de relieve el valor que este legislador le ha dado al derecho a la desconexión digital. Se trata de la Ley núm. 83/2021, de 6 de diciembre, que modifica el Código de Trabajo.

digital como un derecho de las personas trabajadoras, pero no como una obligación de la empresa⁵. Por otro, también se configura como un deber de los trabajadores que encuentra su encaje también en la consideración de la desconexión digital como una medida preventiva. Desde esta perspectiva debemos recordar que la propia LPRL en su art. 2 establece que el derecho a la seguridad y salud es irrenunciable, por lo que un planteamiento que permita que sea el trabajador el que decida si quiere desconectar o no, el cómo y el cuándo, no estaría acorde con la protección que busca la normativa de prevención. Pero, además, si atendemos al art. 29 LPRL debemos entender que el trabajador tiene que respetar las normas de desconexión, puesto que los trabajadores deberán velar por su propia salud utilizando correctamente los medios y equipos con los que desarrolla su actividad, utilizando correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, y cooperando con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Sin embargo, aquí también podemos encontrar algún convenio que hace una regulación en sentido contrario a lo aquí expresado. Tal es el caso del Convenio Colectivo de centros y servicios veterinarios (2020) que admite que las personas que quieran enviar correos o wasap o cualquier otra comunicación más allá de la jornada laboral, puedan hacerlo⁶. Creemos que se trata de una regulación que contraviene la propia esencia de la desconexión digital, y que por supuesto, choca frontalmente con la perspectiva preventiva del derecho.

Por último, pero no por ello menos importante, debemos concluir el análisis de esta breve aproximación al derecho de desconexión, manifestando que no se trata de un derecho absoluto. Algunas de las sentencias más recientes que se han pronunciado sobre este derecho, así lo han manifestado. Tal es el caso de las STSJ de Madrid de 4 de noviembre de 2020 (R.º. 430/2020), o la STSJ de Madrid 9 de junio de 2021 (R.º 318/2021), en las que se viene a establecer que el derecho a la desconexión se aplica sobre los tiempos de descanso, de forma que no puede afectar a este derecho el que la empresa ordene la realización efectiva y retribuida de trabajo fuera del horario normal, pero dentro de la jornada. En ambos supuestos, los trabajadores reclaman la vulneración del derecho a la desconexión digital cuando la empresa les emplaza a la asistencia a un curso de formación en tiempo de descanso. El TSJ de Madrid llega a la conclusión de que no

⁵ Convenio Colectivo de la empresa CTC Externalización, S. L. U. (2020): “Así se determina que la desconexión digital es un derecho para las personas trabajadoras y no una obligación para la empresa, pudiendo escoger hacer uso o no”. También se recoge en el mismo precepto: “Este derecho se vería excepcionado para aquellas personas que ocupan puestos directivos con un cargo de responsabilidad en la empresa, cuyas funciones exigen plena disponibilidad, siendo estos puestos los que se recogen a continuación: Comité de Dirección, Directores de Negocio y Gerentes”. Esta cuestión también debería revisarse a la luz de la universalidad subjetiva del derecho sin diferencias. Es más, a estos efectos, recordar el art. 88.3 LOPD, que hace expresa mención a la desconexión digital de los que ocupen puestos directivos, precisamente por el riesgo de fatiga que este tipo de trabajadores sufre.

⁶ Art. 95: “Este convenio reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, pero no como una obligación. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de la jornada laboral podrán hacerlo con total libertad” (Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios, 2020).

se ha vulnerado este derecho. Parte de la base de que no se puede imponer a los trabajadores:

La obligación de conectarse remotamente con finalidad laboral desde fuera del centro de trabajo en sus tiempos de descanso y dicho derecho es un mínimo garantizado por Ley Orgánica como desarrollo, al amparo del artículo 18.4 de la Constitución, del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar. Ahora bien, como sostiene correctamente la recurrente, el derecho del trabajador no es incompatible con que la empresa pueda imponer la realización de actividades laborales fuera del horario ordinario, que pueden tener carácter obligatorio, salvo cuando se trate de realizar horas extraordinarias, que solamente tienen carácter obligatorio cuando así se haya pactado individual o colectivamente (artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores). Esas actividades laborales, que computan como tiempo de trabajo, pueden ser presenciales o a distancia, pero ello no altera su naturaleza. En conclusión:

- a).- En tiempo de descanso el trabajador tiene derecho a la desconexión digital, esto es, a mantener inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, de manera que no reciba mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales;
- b).- 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. Obviamente ello implica que el tiempo de conexión del trabajador para realizar actividades laborales, también cuando se realiza a distancia y por medios electrónicos, tiene la consideración de tiempo de trabajo, con las consecuencias legales que de ello se derivan;
- c).- Si dicho trabajo se realiza más allá de la jornada se tratará de horas extraordinarias que con carácter general son voluntarias, salvo pacto en contrario;
- d).- En otro caso, si la realización de trabajo efectivo (presencial o a distancia) fuera del horario normal implica un cambio del mismo o de la jornada ordinaria, estaremos ante una modificación unilateral de las condiciones de trabajo, que según los casos puede ser sustancial (regulada por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) o no.

4.2. La negociación colectiva y los protocolos de desconexión digital

Aunque es importante dejar claro que estamos ante un derecho que no necesita del desarrollo convencional para su invocación de manera directa (Igartúa Miró, 2019a), sin embargo, la negociación colectiva tiene un papel fundamental en el ejercicio de la desconexión digital, y así lo ha recogido expresamente tanto el art. 88 LOPD como el art. 18 LTD. En ambas normas se hace referencia a los convenios colectivos y a las políticas

de desconexión, no para el reconocimiento del derecho, sino para el establecimiento de las modalidades, medios y medidas de ejercicio del mismo, y para garantizar su efectividad. Ahora bien, mientras que no parece que exista una obligación de negociación de estas condiciones de ejercicio de la desconexión digital, sin embargo, sí que podríamos entender que la realización de una política interna de desconexión se observa como obligatoria a nivel empresarial, y ello en base a dos argumentos. El primero, el propio tenor literal de los preceptos que regulan la desconexión cuando dice en el art. 88.3 LOPD: “El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos”, y que repite el art. 18.2 LTD “La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos”. El segundo argumento gira en torno a la idea principal de este estudio, y que es la vinculación de la desconexión digital con la prevención de riesgos laborales. Desde esta perspectiva, el derecho a la desconexión, y sus modalidades, deberían integrarse en plan de prevención de la empresa y en la planificación de la actividad preventiva conforme a los requisitos del art. 16 LPRL, configurándose como una política de obligado cumplimiento (Ayerra Duesca, 2022; Altes Tárrega y Yagüe Blanco, 2020; Monera Bernabeú, 2021, pp. 22 y ss.). Desde este enfoque, el Protocolo deberá contemplar las modalidades de ejercicio de la desconexión digital, así como a la evaluación de riesgos derivada del uso de las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales, concreta y específicamente respecto de la organización del tiempo de trabajo de los trabajadores a distancia y teletrabajadores, así como el diseño, implantación y evaluación de las acciones de formación y sensibilización para evitar la fatiga informática. En todo caso, y también desde la óptica de la seguridad y salud, no podremos olvidar que el hecho de que haya negociación colectiva no excluye la necesidad de que haya un protocolo, aunque evidentemente, cuando hay regulación convencional se deberá respetar lo que allí se indique (Muñoz Ruiz, 2020, pp. 122-123).

Como era de esperar, cada vez son más los convenios colectivos que hacen alusión a la desconexión digital, y los protocolos de las empresas que regulan los modos y las formas de su ejercicio. Bien es cierto que aún se trata, sobre todo en la regulación de los convenios, de tímidas alusiones al derecho o remisiones a la normativa que lo regula⁷, y muy especialmente de referencias a las circunstancias excepcionales en las que podría decaer el derecho. A continuación, vamos a traer al trabajo algunos ejemplos de las más actuales regulaciones colectivas de esta materia, ya sea en convenios colectivos, ya sea en protocolos, y también vamos a traer algunos ejemplos de convenios que han regulado la materia con una perspectiva preventiva (Montesdeoca Suares, 2021; Barrios Baudor, 2020; Ayerra Duesca, 2022). En este último caso, ya anticipamos las escasas normas

⁷ Las previsiones más genéricas se encuentran sobre todo en los convenios sectoriales. Por ejemplo, Convenio Colectivo del Comercio Vario de la Comunidad de Madrid para el año 2018, 2019, 2020 y 2021 (2019); Convenio Colectivo de Trabajo y Tablas Salariales para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Burgos 2019/2022 (2019).

paccionadas que hemos podido encontrar con un contenido o alusión preventiva de la desconexión, lo que nos revela lo mucho que queda por hacer.

En primer lugar, vamos a destacar los convenios y protocolos que recogen medidas “de hacer” por parte de las empresas, es decir, los casos en los que la empresa tiene una cierta posición activa en la aplicación de la desconexión digital. Tal es el caso de la limitación a través de los propios sistemas informáticos de envío o recepción de correos, es decir, de barreras puramente informáticas, como lo que establece el Protocolo Volkswagen, con desconexión de servidores, o el Protocolo de Mercedes Benz, que establece un sistema de “mail on holiday”, mediante el cual los mails que reciba un trabajador durante sus vacaciones son reenviados a otra persona que los puede atender. También el Convenio Colectivo de la empresa “Fundación La liga” (2019) establece unos límites o barreras informáticas para evitar abusos (art. 32). Muy interesante resulta el Convenio Colectivo para la empresa “Renault Retail Group Madrid, Sociedad Anónima” y sus trabajadores 2019-2022 (2019), que establece la prohibición de que se remitan correos electrónicos hora y media antes y hora y media después de la entrada y salida al puesto de trabajo, los fines de semana o vacaciones. También es de alabar aquellos Protocolos que establecen medidas para gestionar la convocatoria y asistencia a reuniones, de forma que no se corra el riesgo de que estas reuniones ocupen espacios de descanso de los trabajadores. Tal es el caso del Protocolo de Telefónica (Política Interna Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras de Telefónica, 2019) que establece expresamente un llamamiento a que las convocatorias de reuniones de trabajo dentro de la empresa o con clientes y la asistencia a formación se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y no se extenderán hasta más tarde de la jornada ordinaria. También el Convenio Colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S. L. U. (BOE, 2019a), o el Protocolo de Volkswagen que restringen las reuniones y comunicaciones entre las 19:00 y las 8:00.

En segundo lugar, resultan muy interesantes las referencias expresas de algunos convenios y protocolos al derecho a no responder a ninguna comunicación por ningún medio, correo, teléfono, wasap, etc. Así lo establecen los Protocolos del BBVA, Telefónica o Deutsche Bank. Pero también el Convenio Colectivo del Grupo AXA 2017-2020 (2017), uno de los pioneros en esta materia, reconoce el derecho de los trabajadores a no responder mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo; el Convenio colectivo de la Compañía Damm establece el derecho a no atender las obligaciones derivadas del trabajo a través del teléfono, el ordenador, o cualquier otro dispositivo fuera de la jornada habitual de trabajo. A este reconocimiento expreso se suman el V Convenio Colectivo Marco Grupo Endesa (2020) que establece que “sin perjuicio de lo que establezca la política interna, las personas trabajadoras no tendrán la obligación de responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral”; y el Convenio Colectivo entre las empresas de Grupo Santander relacionadas en el Artículo 1.1 y la representación Sindical de CCOO, para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 (2019).

Lo que sí es evidente es que poco han tardado los agentes sociales en hacer uso de la Disposición Adicional Primera, párrafo 2º, *in fine* de la LTD, cuando se hace una llamada a los convenios colectivos para que regulen “las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”. En este sentido, podemos destacar el Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (2021), cuyo art. 35.1. c) establece que se considerará que concurren 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. Por su parte, el Convenio colectivo de Autotransporte Turístico Español, SA (2021) regula este extremo en su art. 65.3, entendiéndose que las medidas de desconexión digital decaerán puntualmente en los casos en los que concurren circunstancias extraordinarias que puedan suponer un grave perjuicio para la empresa o para el negocio. En tales casos en los que se requiera una respuesta urgente, se podrá contactar con los trabajadores fuera de su horario laboral, expresándoles la causa que motive la situación de necesidad. En estos supuestos, las personas trabajadoras vendrán obligadas a atender las solicitudes de la Compañía. La misma obligación recaerá sobre el personal con puestos estratégicos y de responsabilidad cuyo desempeño conlleva mayor disponibilidad, siempre que no constituya un abuso y se realice en momentos puntuales en los que la actividad así lo requiera. El Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes 2021-2022 (2021) no ha tardado en hacerse eco de estas limitaciones y, aunque no hace una regulación novedosa o algo menos indeterminada, en su art. 26 bis punto 3 establece que “Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”. El art. 51 del IV Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S. L. U. (2020) establece que no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la Empresa contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación, informando simultáneamente de este hecho a la Comisión de Seguimiento. También el VIII Convenio Colectivo Decathlon España, S. A. (2021), cuyo art. 53 considera que concurren 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, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas. En todo caso, se observa que son referencias excesivamente amplias para tratarse de supuestas excepciones que limitan un derecho vinculado al a seguridad y salud y, en todo caso, a los límites a la jornada de trabajo (Miñarro Yanini, 2019, p. 13).

Por último, numerosos son los convenios colectivos que hacen referencia a la desconexión digital en relación con los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, lo que desde luego es perfectamente plausible⁸. En cambio, desde una perspectiva eminentemente preventiva, no son muchos los ejemplos que podemos destacar. No obstante, debemos hacer mención, por ejemplo, a los Convenios Colectivos Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza (2020) cuyo art. 45 dispone que, para garantizar “el derecho a la desconexión digital y evitar el riesgo de fatiga informática, el empleador debe elaborar la política interna dirigida a personas trabajadoras previa audiencia de los representantes de los trabajadores”; o el II Convenio Colectivo de Accepta Servicios Integrales, S. L. U. (2020), cuyo art. 21.3 establece que “la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otros, la fatiga tecnológica o el estrés”. También el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales invita a los agentes sociales a trabajar en el derecho a la desconexión digital con la finalidad de evitar y prevenir los riesgos psicosociales derivados de una conectividad permanente. Y, en último lugar, podemos hacer mención al Convenio Colectivo de Trabajo de Exhibición Cinematográfica De Barcelona y su Provincia para los años 2019-2021 (2020), que ubica la regulación de la desconexión digital dentro del capítulo dedicado a la prevención de riesgos, aunque en el precepto no hace mención alguna a este aspecto. Aunque no se ubica dentro de las regulaciones de la prevención de riesgos, ni se hace alusión desde esta perspectiva, prácticamente todos los convenios recogen acciones de sensibilización, información y formación en materia de desconexión digital, lo que no deja de ser una manera de mejorar y potenciar entornos laborales saludables, no solo desde la seguridad y salud física, sino de la salud mental. Bien es cierto que se trata de un mandato del legislador que expresamente establece la realización de acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Ejemplos de ellos son el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Comercio Textil de la Provincia de Barcelona y provincia para los años 2019 Al 2021 (2019) o el Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa “Estrella de Levante, Fábrica de cerveza, S. A. U.” años 2019 a 2022 (2020).

4.3. Consecuencias de la consideración de la desconexión digital como medida preventiva

Como hemos venido diciendo a lo largo del trabajo, la desconexión digital se puede configurar como un derecho digital, pero vinculado a la prevención de riesgos laborales, por ser el bien jurídico salud el que principalmente, aunque no exclusivamente, se está protegiendo con esta regulación. Desde este enfoque de la desconexión digital, se puede afirmar sin miedo a equivocarnos que se trata de una medida preventiva y, como tal,

⁸ XVI Convenio Colectivo de la ONCE y su personal (2018); XXVIII Convenio Colectivo de Philips Ibérica, S. A. U. 2018-2020 (2018); Convenio Colectivo de Repsol Exploración, S. A. 2017-2019 (2018); Convenio Colectivo Marítima Dávila SA y Sociedades Vinculadas 2022-2024 (2022); y Convenio Colectivo de industria de la alimentación de Granada (2020).

debemos atender a la regulación de la obligación del empresario de tomar medidas preventivas para evitar riesgos en el trabajo.

Por tanto, el hecho de que se trate de una medida preventiva tiene varias implicaciones. Ya hemos visto, en primer lugar, que se trata de un derecho-deber del trabajador y de una obligación del empresario, por lo que la medida preventiva desconexión deberá ajustarse a los principios de la acción preventiva (art. 15 LPRL) y deberá integrarse de forma que no se pueden establecer excepciones, si con ello se pone en riesgo la seguridad y salud de todas y cada una de las personas trabajadoras. En segundo lugar, que la política interna de desconexión se tiene que vincular a la política de prevención de riesgos laborales y, por tanto, integrarla en el plan de prevención y valorarla como medida en las evaluaciones de riesgos psicosociales cuando se analicen los riesgos derivados de la organización del tiempo de trabajo, especialmente en los casos de teletrabajo, donde la dificultad para desconectar es mucho más evidente.

Pero también vamos a observar otras consecuencias que va a suponer la consideración de la desconexión digital como medida de prevención. La primera, tiene que ver con el proceso de elaboración de la política interna de desconexión digital. Al tratarse, desde nuestro punto de vista, de una medida preventiva, se tiene que poner en marcha el art. 33.1 f) LPRL, lo que activaría necesariamente la consulta con los representantes de los trabajadores, siendo esta preceptiva pero no vinculante. La segunda, tiene que ver con el ámbito sancionador para el caso en el que se incumpla con el derecho a la desconexión digital, o que se incumpla con la obligación de desarrollo de una política interna preventiva que proteja al trabajador a través de la desconexión digital.

Sobre esta última cuestión tenemos que traer a colación el Criterio Técnico 104/2021 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021). Dada la falta de concreción de una específica infracción en materia de desconexión digital, la Inspección de Trabajo ha entendido que se debe aplicar el principio de tipicidad y, sobre la base del mismo, aplicar las infracciones previstas en los arts. 7 y 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). De esta forma, si lo que se violan son los límites legales de la jornada, estaríamos antes una infracción grave del art. 7.5 de la LISOS. La omisión de medidas de protección, como pudiera ser la falta de la política interna de desconexión, estaría tipificada dentro del art. 7.10 LISOS con infracción grave, y la constatación de una efectiva violación del derecho a la intimidad supondría una infracción muy grave del art. 8.11 LISOS. Pero el propio Criterio abre la puerta a la aplicación de las infracciones de prevención de riesgos. Así, entiende la ITSS que serán de aplicación las normas relativas a la prevención de riesgos laborales cuando sea procedente la emisión de un requerimiento de medidas preventivas y, en su caso, la extensión de Acta de Infracción o la imposición del recargo de prestaciones de la seguridad social. En este sentido, y volviendo a nuestra idea inicial de que la desconexión digital es una medida de prevención, nada impediría que, ante una falta de política interna de desconexión, o ante cualquier

perjuicio que sobre la salud se pudiera producir o se haya materializado, pudiéramos aplicar el art. 12.1 b) LISOS, y, además, el posible recargo (Muñoz Ruiz, 2020, pp. 122-123)⁹.

REFERENCIAS

- Altes Tárrega, Juan Antonio & Yagüe Blanco, Sergio (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege data. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(2), 61-87. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5539>
- Arrieta Idiakez, Francisco Javier (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Revista Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 42. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>
- Ayerra Duesca, Nuria J. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 47. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520>
- Barrios Baudor, Guillermo (2020). La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico. *Revista Galeiga de Dereito Social*, 11, 106-165. <http://www.revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/view/109>
- Bodas Martín, Ricardo (2018). El control de la jornada de trabajo a la vista de la legislación internacional. Elementos para acotar la reciente doctrina del tribunal supremo sobre registro de jornada. *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, 191, 16-43. <http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2018/07/REVISTA-SOCIAL-JULIO-2018.pdf>
- Comisión Europea (2021). *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021DC0323>
- II Convenio Colectivo de Accepta Servicios Integrales, S. L. U. (2020). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 206, Sec. III Otras disposiciones, 30 de julio de 2020, pp. 60446-60491. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/07/30/pdfs/BOE-A-2020-8814.pdf>
- Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios (2020). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 219, Sec. III Otras disposiciones, 14 de agosto de 2020, pp. 69559-69614. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/08/14/pdfs/BOE-A-2020-9705.pdf>
- Convenio Colectivo de industria de la alimentación de Granada (2020). *Boletín Oficial de la Provincia de Granada*, n.º 172, 15 de octubre de 2020, pp. 36-51. <https://bop2.dipgra.es/opencms/opencms/portal/DescargaPDFBoletin?fecha=15/10/2020>

⁹ Estas Ideas también fueron manifestadas por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Juan Pablo Parra Gutiérrez en la ponencia “La desconexión digital ¿una nueva medida preventiva?” (El foro de Labos, 2022).

- Convenio Colectivo de la empresa CTC Externalización, S. L. U. (2020). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 73, Sec. III Otras disposiciones, 18 de marzo de 2020, pp. 25982-26018. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3847.pdf>
- Convenio Colectivo de la empresa “Fundación La Liga” (2019). *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid*, n.º 279, Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 23 de noviembre de 2019, pp. 96-121. https://www.bocm.es/boletin/CM_Boletin_BOE/2019/11/23/27900.PDF
- Convenio Colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S. L. U. (2019). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 251, Sec. III Otras disposiciones, 18 de octubre de 2019, pp. 114733-114771. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/10/18/pdfs/BOE-A-2019-14976.pdf>
- XVI Convenio Colectivo de la ONCE y su Personal (2018). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 16, Sec. III Otras disposiciones, 18 de enero de 2018, pp. 7316-7384. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/01/18/pdfs/BOE-A-2018-660.pdf>
- XXVIII Convenio Colectivo de Philips Ibérica, S. A. U. 2018-2020 (2018). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 296, Sec. III Otras disposiciones, 8 de diciembre de 2018, pp. 120931-120968. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/08/pdfs/BOE-A-2018-16836.pdf>
- Convenio Colectivo de Repsol Exploración, S. A. 2017-2019 (2018). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 278, Sec. III Otras disposiciones, 17 de noviembre de 2018, pp. 111959-112028. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/11/17/pdfs/BOE-A-2018-15722.pdf>
- Convenio Colectivo de Trabajo de Exhibición Cinematográfica De Barcelona y su Provincia para los años 2019 -2021 (2020). *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*, 11 de junio de 2020, pp. 1-27. <https://bop.diba.cat/anunci/descarrega-pdf/454428>
- Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Comercio Textil de la Provincia de Barcelona y provincia para los años 2019 Al 2021 (2019). *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*, 18 de noviembre de 2019, pp. 1-43. <https://bop.diba.cat/anunci/descarrega-pdf/446795>
- Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa “Estrella de Levante, Fábrica de cerveza, S. A. U.” años 2019 a 2022 (2020). *Boletín Oficial de la Región de Murcia* n.º 180, 5 de agosto de 2020, pp. 18488-18529. <https://www.borm.es/services/boletin/ano/2020/numero/180/pdf>
- Convenio Colectivo de Trabajo y Tablas Salariales para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Burgos 2019/2022 (2019). *Boletín Oficial de la provincia de Burgos*, n.º 93, 17 de mayo de 2019, pp. 4-21. <http://bopbur.diputaciondeburgos.es/sites/default/files/private/publicado/bopbur-2019-093/bopbur-2019-093.pdf>
- VIII Convenio Colectivo Decathlon España, S. A. (2021). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 209, Sec. III Otras disposiciones, 1 de septiembre de 2021, pp. 107006-107043. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/01/pdfs/BOE-A-2021-14396.pdf>
- Convenio Colectivo del Comercio Vario de la Comunidad de Madrid para el año 2018, 2019, 2020 y 2021 (2019). *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid*, n.º 255, Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 26 de octubre de 2019, pp. 4-41. https://www.bocm.es/boletin/CM_Boletin_BOE/2019/10/26/25500.PDF
- Convenio Colectivo del Grupo AXA 2017-2020 (2017). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 244, Sec. III Otras disposiciones, 10 de octubre de 2017, pp. 98670- 98699. [https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/\(16\)/dof/spa/pdf](https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/(16)/dof/spa/pdf)

- Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes 2021-2022 (2021). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 137, Sec. III Otras disposiciones, 11 de junio de 2021, pp. 71598-71653. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/06/11/pdfs/BOE-A-2021-9764.pdf>
- Convenio Colectivo entre las empresas de Grupo Santander relacionadas en el Artículo 1.1 y la representación Sindical de CCOO, para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 (2019). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 290, Sec. III Otras disposiciones, 3 de diciembre de 2019, pp. 132501-132521. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/12/03/pdfs/BOE-A-2019-17413.pdf>
- V Convenio Colectivo Marco Grupo Endesa (2020). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 169, Sec. III Otras disposiciones, 17 de junio de 2020, pp. 41350-41456. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/06/17/pdfs/BOE-A-2020-6283.pdf>
- Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (2021). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 247, Sec. III Otras disposiciones, 15 de octubre de 2021, pp. 126134-126158. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/15/pdfs/BOE-A-2021-16788.pdf>
- Convenio Colectivo Marítima Dávila SA y Sociedades Vinculadas 2022-2024 (2022). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 108, Sec. III Otras disposiciones, 6 de mayo de 2022, pp. 64011-64039. <https://www.boe.es/boe/dias/2022/05/06/pdfs/BOE-A-2022-7474.pdf>
- IV Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S. L. U. (2020). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 217, Sec. III Otras disposiciones, 12 de agosto de 2020, pp. 68672-68701. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/08/12/pdfs/BOE-A-2020-9575.pdf>
- Convenio Colectivo para la empresa “Renault Retail Group Madrid, Sociedad Anónima” y sus trabajadores 2019-2022 (2019). *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid*, n.º 303, 21 de diciembre de 2019, pp. 4-39. https://www.bocm.es/boletin/CM_Boletin_BOCM/2019/12/21/30300.PDF
- Convenio Colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza (2020). *Boletín Oficial de la provincia de Zaragoza*, n.º 262, Sección Quinta, 13 de noviembre de 2020, pp. 11-83. <http://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2020\262\bop.pdf>
- Convenio Colectivo de Autotransporte Turístico Español, SA (2021), *Boletín Oficial del Estado*, n.º 231, Sec. III Otras disposiciones, 27 de septiembre de 2021, pp. 118330 a 118362. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15661
- De la Puebla Pinilla, Ana (2017). El trabajo de las mujeres en la era digital, *Trabajo y Derecho*, 58, 15-29.
- Informe sobre Desconexión Digital (23 junio de 2021). *Infojobs Hoy*. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-82-de-los-trabajadores-espanoles-responden-llamadas-ou-emails-fuera-del-horario-laboral#:~:text=As%C3%AD%20lo%20demuestra%20el%20%C3%BAltimo,de%202020%20rozaba%20el%2070%25>.
- El foro de Labos (28 de abril de 2022). *Retos de la prevención de riesgos laborales en los entornos digitales* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=f3JSWYYyrRI&t=9010s>
- Eurofound (2019). *Encuesta europea sobre condiciones de trabajo 2020*, Autor. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/08385>

- García González, Guillermo (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria, *Revista Catalana de Dret Public, número especial*, 54-71. <https://doi.org/10.2436/rcdp.i0.2020.3505>.
- Gómez Abelleira, Francisco Javier (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. Tirant lo blanch.
- Gordo González, Luis (2017). El derecho del trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías, *Revista de Información Laboral*, 12, 171-182.
- Herráiz Martín, María Sol (2019). El impacto de la digitalización del trabajo en el empleo público y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 54, 91-116.
- Igartúa Miró, María Teresa (2019a). El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personas y garantía de los derechos digitales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 432, 61-87.
- Igartúa Miró, María Teresa (2019b). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 147, 115-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7064663>
- Igartúa Miró, María Teresa (2020). La obligación de seguridad 4.0. *Temas Laborales*, 151, 327-342. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/98083/obligaci%C3%B3n%20de%20seguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018a). *Las tecnologías de la información y comunicación (I): nuevas formas de organización del trabajo* (Nota Técnica de Prevención n.º 1122). <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-I122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018b). *Las tecnologías de la información y comunicación (I): nuevas formas de organización del trabajo* (Nota Técnica de Prevención n.º 1123). <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-I123.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021). *Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo* (Nota Técnica de Prevención n.º 1165). <https://www.insst.es/documents/94886/0/NTP+1165+Teletrabajo%2C+criterios+para+su+integraci%C3%B3n+en+el+sis-tema+de+gesti%C3%B3n+de+la+SST+-+A%C3%Bl+o+2021.pdf/9958d5d0-50c6-1dbe-ddb8-b5a1b1eb4e2e?t=1635167755677>
- Mercader Uguina, Jesús R. (2016). El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo). *Revista de Información Laboral*, 10.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). *Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

- Miñarro Yanini, Margarita (2019). La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho. *Revista de trabajo y Seguridad Social, CEF*, 440.
- Molina Navarrete, Cristobal (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. *Temas Laborales*, 138, 249-283. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/497213>
- Monera Bernabeú, Daniel (2021). Propuesta para la mejora de la regulación legal sobre el derecho a la desconexión digital. *IUSLabor*, 3, 8-30. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i03.01>
- Montesdeoca Soares, Arturo (2021). La desconexión digital en la negociación colectiva. En: Congreso Internacional “Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0”. Universidad Politécnica de Cartagena, pp. 100-112. <http://hdl.handle.net/10317/9866>
- Müller, Klaus (2020). The right to disconnect. *EPRS | European Parliamentary Research Service*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)
- Muñoz Ruiz, Ana Belén (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales. En Manuel Correa Carrasco & María Gema Quintero Lima (Eds.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10)* (pp. 112-126). Servicio de Biblioteca de la Uc3m. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29725/nuevos_retos_trabajo_2020.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Autor. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro - Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018*. Autor. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf
- Política Interna Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras de Telefónica (17 de julio de 2019). <https://fsc.ccoo.es/7d90be81275acecc31ed92448f6ae2c000050.pdf>
- Randstad Research (2021). *Informe sobre teletrabajo en España*. <https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf>
- Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO (2021). *Acuerdo marco europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización*. Confederación Sindical de CCOO. <https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf>
- Serrano Argüeso, Mariola (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y Salud Laboral. *IUSLabor*, 2, 8-31. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i02.02>
- Talens Visconti, Eduardo (2018). La desconexión digital en el ámbito laboral, un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. *Revista de Información Laboral*, 4, 193-208.

Trujillo Pons, Francisco (2021). Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo. *IUSLabor*, 2, 66-96.

<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.3>

Vallecillo Gámez, Maria Rosa (2017). El derecho a la desconexión: ¿“novedad digital” o esnobismo del “viejo” derecho al descanso? *Revista de trabajo y Seguridad Social, CEF*, 408, 167-178.

AMANDA MORENO SOLANA

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autora de varias monografías, artículos y capítulos de libro sobre diversas cuestiones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Coordinadora del Master de Asesoramiento y Consultoría Jurídico Laboral de la UC3M.

<https://orcid.org/0000-0003-2734-6135>

Referencia normalizada

Moreno Solana, Amanda (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 8, 111-138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>