



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Máster Universitario en el Ejercicio de la Abogacía
El Derecho a la desconexión digital
Trabajo Fin de Estudios

Trabajo fin de estudio presentado por:	Andrea María Ruiz Becerra
Tipo de trabajo:	Teórico
Área jurídica:	Derecho Laboral
Director/a:	Joaquín David Rodríguez Álvarez
Fecha:	13/12/2021

Resumen

La llegada de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ha supuesto una auténtica revolución en todos los ámbitos de la vida cotidiana tanto en lo económico como en lo social y laboral. Este hecho, ha favorecido al desarrollo del teletrabajo, aunque al mismo tiempo, a la confusión de los límites existentes entre el tiempo de trabajo y el descanso suponiendo con ello, que se haya normalizado que el trabajador esté permanentemente accesible a los deseos de su empleador mediante llamadas, mensajes o correos ocasionándole estrés, malestar e incluso disminuyendo su rendimiento o productividad. Todo ello, se ha incrementado exponencialmente a raíz del COVID-19 conllevando, para muchas empresas, la implantación de la modalidad del teletrabajo.

En el presente estudio, se analizarán las consecuencias de la proliferación de las tecnologías de comunicación en el entorno laboral, el origen y el concepto del derecho de desconexión digital, los posibles derechos que se pueden vulnerar si no se establece unos mecanismos que garanticen el cumplimiento del deber de asegurar el descanso diario, así como las posibles vías para garantizar el efectivo descanso una vez finalizada la jornada de trabajo.

Palabras clave: Desconexión digital, trabajador, entorno laboral, descanso, conciliación.

Abstract

The arrival of Information and Communication Technologies has meant a real revolution in all areas of daily life, both economically, socially, and at the workplace. This fact has favored the development of home-office, although at the same time, the confusion of the existing limits between work-time and rest having as a result the fact that the worker is permanently and daily accesible, to the wishes of his employer through calls, messages or emails causing him stress, discomfort and even reducing his performance or productivity. All of this has increased exponentially as a result of COVID-19, leading, for many companies, to the implementation of work from home policy.

In this study, the consequences of the proliferation of communication technologies in the workplace will be analyzed, as well as the origin and concept of the right to a digital disconnection, considering the possible ways to guarantee effective rest once the work day is over.

Keywords: digital disconnection, worker, workplace rest time, work life balance.

Índice de contenidos

1. Introducción	8
1.1. Justificación del tema elegido.....	8
1.2. Problema y finalidad del trabajo.....	8
1.3. Objetivos	9
2. El tiempo de trabajo.....	10
3. El tiempo de descanso	12
4. La evolución del trabajo	15
4.1. La era digital y la repercusión en el ámbito laboral.....	15
4.2. El lugar de trabajo.....	17
4.3. El trabajo a distancia: el teletrabajo	19
4.3.1. Ventajas y desventajas	23
4.3.2. Su implantación antes de la COVID-19.....	24
4.3.3. Uso del teletrabajo durante la COVID-19.....	26
4.3.4. Interés de las empresas de perpetuar la modalidad del teletrabajo	27
5. Derecho de desconexión digital	28
5.1. Origen.....	28
5.2. Concepto.....	31
5.3. Regulación.....	34
5.4. Agravamiento de los roles de género	36
6. El derecho y deber de control del empresario.....	37
6.1. Contenido.....	37
6.2. Sistemas de control.....	39
6.3. Incidencia del derecho a la intimidad y la protección de datos	42
6.4. Productividad	43

7. Problemas o cuestiones sin resolver	46
8. Poder negociador de los representantes de los trabajadores.....	48
9. Conclusiones.....	50
Referencias bibliográficas.....	54
Listado de abreviaturas	67
Anexo A. Encuestas.....	68

Índice de figuras

Figura 1: Usuarios de Internet del periodo 2001-2016 (por cada 1000 habitantes). Fuente: Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra (2018).....	16
Figura 2: Suscripciones a planes de telefonía móvil del periodo 2001-2016 (por cada 1000 habitantes). Fuente: Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra (2018).....	16
Figura 3: Tipos de teletrabajo. Fuente: VICENTE HERRERO, TORRES ALBERICH, TORRES VICENTE, IÑÍGUEZ DE LA TORRE y CAPDEVILA GARCÍA (2018).	22
Figura 4: Porcentaje de población ocupada en la UE que teletrabaja en el año 2018. Fuente: IDEALISTA (2020) que cita a EUROSTAT (2020).....	24
Figura 5. Encuesta sobre una muestra de 2.865 personas. Fuente: InfoJobs (2019).	25
Figura 6: Teletrabajo durante el COVID-19 en el año 2020. Fuente: MENA ROA (2021).....	26
Figura 7: Causas y consecuencias del Burnout. Fuente: Elaboración propia.....	32

Índice de tablas

Tabla 1: Ventajas y desventajas del teletrabajo. Fuente: elaboración propia23

1. Introducción

1.1. Justificación del tema elegido

Debido al aumento de modalidades de teletrabajo a raíz de la crisis del COVID-19, se hace necesario más que nunca, abordar la evolución y consecuencias que ha supuesto el uso de la tecnología en la vida cotidiana aportando múltiples ventajas para ambas partes en la relación laboral y por ello, considero interesante y fundamental el estudio del comportamiento humano frente a la exigencia del cumplimiento de sus funciones laborales que a menudo, va más allá del horario estipulado siendo una conducta normalizada para el trabajador.

De hecho, a modo de ejemplo, se ha comprobado que un 50% de los trabajadores consulta el correo electrónico una media de al menos una o dos veces durante el día cuando está disfrutando del periodo de vacaciones (ECONOMÍA DE HOY, 2019).

1.2. Problema y finalidad del trabajo

El problema que se plantea es la repercusión en la sociedad de las novedosas formas de organización productiva, de producción innovadora tanto de bienes como servicios y del uso de las plataformas digitales en el ámbito laboral que ha generado un auténtico debate político y jurídico, sobre todo, por la posible afectación del derecho a la intimidad o la protección de datos y por la necesidad de introducir un derecho hasta ahora desconocido a la desconexión digital.

En efecto, la razón de ello es porque las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) han propiciado que los trabajadores se encuentren constantemente conectados ya sea con sus dispositivos electrónicos personales o con los que les facilite la empresa y que se ha acentuado aún más con la llegada de la crisis sanitaria de la COVID-19 y el crecimiento exponencial de la modalidad del teletrabajo.

Esta situación, ha requerido establecer mecanismos que protejan al trabajador frente a los posibles abusos provenientes del empleador asegurándose la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal de los trabajadores, respetándose el derecho al descanso indisponible.

Así, se pretende analizar estas transformaciones en la sociedad profundizando en la importancia de la conciliación efectiva del trabajador mediante herramientas normativas que permitan prosperar en un lugar de trabajo menos enfocado en la oficina, así como el disfrute del derecho de descanso realizando un análisis de los riesgos que de lo contrario conlleva.

1.3. Objetivos

En primer lugar, se tratará de dar a conocer el concepto de tiempo de trabajo, así como de tiempo de descanso y las distintas metodologías existentes para desarrollar la actividad laboral centrándonos en el teletrabajo en donde se analizará su implantación en los países europeos antes de la llegada de la crisis sanitaria y durante ella, así como los aspectos positivos y negativos derivados del mismo.

Por otro lado, se estudiará acerca de un problema actual como es la falta de desconexión fuera del horario laboral que afecta a todos los asalariados pero que a priori y debido a su regulación reciente, gran parte de estos, desconoce de su existencia, extensión y regulación. Así mismo, se analizará la incidencia en el trabajador como en la empresa ya que las consecuencias de la exposición permanente a la comunicación en el entorno laboral afectan a ambas partes.

De igual modo, se aspira a identificar las facultades y los deberes del empresario derivados de su función directiva respecto tanto de los trabajadores que prestan sus servicios presencialmente como sobre aquellos que estipulen acogerse a la modalidad del teletrabajo mostrándose las dificultades existentes ante la indeterminada regulación existente.

Se pretende así mismo, dar respuesta a las siguientes incógnitas como cuál y donde fue el origen del teletrabajo, qué países lo venían utilizando, así como el nacimiento y contenido del derecho de desconexión, si es necesario un perfil concreto para teletrabajar, si la productividad aumenta en esta modalidad, qué beneficios y perjuicios suponen y cuáles son los aspectos que aún son necesarios de abordar ya que existen muchas cuestiones por resolver.

2. El tiempo de trabajo

Entre los elementos esenciales del contrato de trabajo se encuentran las horas que un trabajador va a destinar a la efectiva prestación de sus servicios en la empresa por lo que será fundamental realizar un estudio en torno a qué se entiende como tal.

En primer lugar, la Directiva 2003/88/C.E. de 4 de noviembre de 2003 sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en su artículo 2 apartado primero delimitó la noción de tiempo de trabajo efectivo entendiéndose por «todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones».

En el mismo sentido, se pronuncia nuestra normativa interna, concretamente el artículo 34 apartado quinto del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.) en donde se establece que el tiempo de trabajo se computará desde el inicio al fin de la jornada laboral diaria.

En palabras de PÉREZ AMORÓS (2020, p.257) «el factor tiempo de trabajo es poliédrico por su contenido y muy transversal por su proyección» al haber sufrido diversas metamorfosis incluso algunas carecientes de lógica jurídica alguna como por ejemplo el contrato a jornada parcial, pero con horas complementarias.

Por otro lado, hay que diferenciar entre el tiempo durante el cual el trabajador durante un periodo de descanso esté disponible y localizable y aquel en el que después de ser localizado, se produzca la incorporación efectiva a su puesto prestando sus servicios ya que únicamente en este último caso, sería considerado tiempo de trabajo por lo que se concluye que no es suficiente la mera disponibilidad si no se produce la presencia física (GORELLI PÉREZ, 2021).

En este contexto, cabe plantearnos qué ocurre entonces con el periodo de guardia en régimen presencial y es que, si se excluyera del concepto de tiempo de trabajo supondría obstaculizar el propósito de la Directiva 2003/88 de proteger la salud y seguridad de la clase obrera de modo que puedan disfrutar de un periodo mínimo de descanso (FD 58º STSJUE 21/02/2018).

Análogamente, LÓPEZ AHUMADA (2003) sostiene que el objetivo de preestablecer una jornada laboral¹ mediante un horario, es la de velar por los intereses de los trabajadores tanto como en el desarrollo de su actividad profesional como en el tiempo de descanso.

Para BASTERRA HERNÁNDEZ (2014) existen dos vertientes relevantes en la jornada de trabajo; por un lado, la cuantitativa, que engloba el número total de horas durante las que el trabajador realiza las funciones encomendadas; por otro lado, la cualitativa, que supone la ordenación y distribución del tiempo de trabajo y descanso a lo largo del año. En consecuencia, propone equilibrar las exigencias de mejora de la productividad con la conciliación laboral, personal y familiar garantizando en todo momento la protección de la salud y la integridad física del trabajador.

En este sentido, se pronuncia la doctrina jurisprudencial manifestando que «los convenios colectivos, y no sólo los contratos de trabajo, han de respetar ineludiblemente el límite legal, en las condiciones establecidas por la propia Ley» (FJ 2º STC 210/1990).

No obstante, es notable la desigualdad existente entre ambas partes de la relación laboral observándose a lo largo del tiempo un mayor poder de los empresarios amparado mayoritariamente por la norma legislativa vigente. Así las cosas y por mencionar algún ejemplo, MOLINA NAVARRETE (2014) realizó una crítica a la modificación del artículo 37 apartado quinto del E.T. que introdujo el Real Decreto-ley 3/2012 sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en detrimento de la facultad del trabajador a reducir su jornada de trabajo por interés familiar acotándola en el ámbito de la jornada diaria. Además, el legislador amplió el plazo de quince días de preaviso del trabajador al comunicar tal decisión a la compañía según el apartado sexto del citado artículo.

A más inri, reconoció al empleador la posibilidad de establecer en la negociación colectiva un porcentaje de distribución irregular de la jornada a lo largo del año en base al artículo 34 apartado segundo del E.T. o en su defecto, mediante pacto con los representantes de los trabajadores con el límite máximo al diez por ciento de la misma y respetando las nueve horas

¹ El diccionario de la Real Academia Española (RAE) recoge el significado de jornada, definiéndola como «día, periodo de 24 horas» o «tiempo de duración del trabajo diario».

al día en virtud del artículo 34 apartado tercero, así como acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ex artículo 41 del mismo texto legal.

Sin embargo, cabe mencionar la enorme complejidad que supone la delimitación del tiempo efectivo de trabajo ante las nuevas formas de organización productiva, de generar bienes y servicios, así como el uso de la tecnología de la mano de las plataformas digitales que han propiciado una mayor disponibilidad del trabajador y flexibilidad en el tiempo de trabajo aún más cuando no se lleva a cabo físicamente en el centro de trabajo. (SEGOVIANO ASTABURUAGA, 2018).

Además, esta situación ha supuesto un gran reto con el gran impacto económico y social que ha tenido el COVID-19 y la necesidad de adoptar medidas urgentes para amoldar la prestación laboral al teletrabajo ante la existencia de un peligro grave e inminente como es el contagio siendo necesario el respeto del horario establecido en el acuerdo de trabajo a distancia conforme al artículo 7 c) de la Ley 10/2021.

A colación, decir que la consecuencia de todo ello es la existencia de horas no controladas por el empresario y que CASO NEIRA (2001) considera que es debido a que las actividades que desempeña el trabajador por las condiciones, resultan difíciles de medir o porque su control no fuese rentable produciéndose los abusos por parte de la compañía.

3. El tiempo de descanso

Los descansos son condiciones de trabajo de carácter mínimo, esto quiere decir que la regulación de la interrupción de la jornada laboral es de derecho necesario (*ius cogens*) que se complementan con otras disposiciones (LÓPEZ AHUMADA, 2003). Así pues, un ejemplo de límite legal a la jornada laboral se encuentra en la Constitución Española en el artículo 40 apartado segundo en el cual se contempla expresamente la obligación de los poderes públicos de fomentar y garantizar el descanso necesario.

Para MILLAN BARTOLOMÉ y DIÉZ MILLÁN (2000) el descanso durante la jornada surge con el objetivo de que el trabajador se recupere de la fatiga física y psíquica que conlleva la actividad prolongada. Continúa manifestando que durante el periodo de reposo no tendrá obligación

alguna de trabajar ni estará sometido al poder de dirección y control del empleador por lo que es libre de disfrutarlo como estime conveniente.

La Directiva 2003/88/C.E. de 4 de noviembre de 2003 establece en su artículo 2 apartado segundo la definición de periodo de descanso² siendo «todo período que no sea tiempo de trabajo».

Por su parte, EZQUERRA ESCUDERO (2006, p. 240) realiza una distinción entre tiempo libre y tiempo de descanso señalando que el primero de ellos es tiempo de no trabajo pero «no es descanso adecuado, puesto que reúne quizás la cantidad de tiempo propia del descanso. Sin embargo, no reúne la indisponibilidad de que goza el mismo. El tiempo libre puede ser objeto de transacción en el «cuanto» y «cuando», el tiempo de descanso no».

Por otro lado, y sin perjuicio de las amplias facultades que se conceden al contrato de trabajo y al convenio colectivo, se fija en el apartado primero y tercero del precepto mencionado anteriormente una limitación de 40 horas semanales de trabajo o 1826 horas y 27 minutos en cómputo anual³, así como la necesidad de mediar como mínimo doce horas entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente sin que se pueda solapar el descanso del medio día y otro entero adicional⁴ (siendo para menores de edad de dos días ininterrumpidos ex artículo 37 apartado primero del E.T.) con la excepción de trabajadores que realizan sus funciones en sectores con actividades especiales⁵. De este modo, se establece un mínimo de derecho de

² El diccionario de la R.A.E. precisa el concepto de descanso como «la quietud, reposo, pausa en el trabajo o fatiga».

³ Existe asentada doctrina y jurisprudencia sobre la jornada máxima legal anual de 1.826 horas y 27 minutos que se estableció por primera vez en el artículo 6 apartado b) del Acuerdo Interconfederal de 1983 (en el Boletín Oficial de Estado nº 51 de fecha 1 de marzo de 1983). En cuanto a la fórmula utilizada para alcanzarla es la que a continuación se detalla: en primer lugar, se parte de los días que forman el año 365 y se restan: 52 domingos, los 14 festivos del año y 25 días de vacaciones (en los domingos se incluyen 4 días de vacaciones) siendo 274 días; luego se procede a dividir 40 horas de promedio semanal entre los 6 días laborales de la semana ascendiendo a un total de 6,666 horas/día; $6,666 \times 274$. (BASTERRA HERNÁNDEZ, 2014). Véase también la STSJ de Valladolid de 6 de marzo de 2017.

⁴ El trabajador mayor de edad ostenta la facultad de acumular los descansos semanales por tres días una vez acude a su puesto de trabajo durante once días seguidos vid. artículo 37.1 E.T.

⁵ En virtud del RD 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo establece modificaciones en la duración de la jornada laboral y los descansos debido a la peculiaridad de la actividad que desempeñan y se encuentran entre las ampliaciones de jornadas los empleados de fincas urbanas, el trabajo en el campo, el sector de comercio y hostelería, transporte y trabajo en el mar, a turnos, trabajos en condiciones de especial lejanía o aislamiento y de jornadas fraccionadas. En cuanto a la limitación de jornada aquellos expuestos a riesgos ambientales, trabajadores del campo, de interior de las minas, de construcción y obras públicas y aquellos que trabajan en cámaras frigoríficas y de congelación.

reposo, necesario, absoluto e indisponible (STS 10/10/2005) calificándose como infracción grave su transgresión por parte del empresario en virtud del artículo 7 del RD Legislativo 5/2000⁶.

Igualmente, hay que mencionar otro asueto del asalariado, como son los días festivos⁷, que se deberán de reflejar en el calendario laboral y que el E.T. fija un total de 14 fiestas laborales por año que son retribuidas y no recuperables en virtud del artículo 37 apartado segundo. Así pues, se adicionan a los días de descanso semanal, así como al periodo de vacaciones que bajo ninguna circunstancia podrá ser menor de treinta días naturales ex artículo 38 apartado primero del E.T. debiéndose de materializar en el año natural.

En otro orden de cosas, cabe plantearnos si la pausa diaria del «bocadillo» es computable a efectos de jornada y para ello, parece pertinente remitir tal cuestión a la reciente STSJ 75/2021 de 8 de febrero. En primer lugar, manifestar que se refiere a la interrupción de la actividad laboral para «desayunos, salidas al exterior para fumar o para la realización de asuntos particulares» como señala dicha sentencia.

Así pues, hay que destacar que con el Real Decreto Ley 8/2019⁸ se cuestionó esas pausas aún más ya que, no constaba el tiempo exacto que el trabajador permanecía fuera del puesto del trabajo y se introdujo una medida para el control efectivo de la jornada en el artículo 34 apartado noveno del E.T. El mismo artículo en su apartado cuarto, establece expresamente la necesidad de realizar un descanso no inferior de quince minutos (treinta minutos para aquellos que son menores de edad cuando realizan una jornada superior a cuatro horas y treinta minutos) cuando la duración de la jornada diaria excediera de seis horas, aunque será el Convenio colectivo de aplicación el que determine si se computa como tiempo efectivo de trabajo.

La sala entiende que, ante la ausencia de registro alguno, la empresa venía tolerando a los trabajadores que realizaran este tipo de actuaciones sin exigir la recuperación del tiempo no

⁶Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁷Según la R.A.E. hace referencia al «día en que por disposición legal no se trabaja».

⁸Real Decreto-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 que añade un apartado noveno al artículo 34 del E.T. en aras de garantizar y documentar el registro diario de la jornada laboral siendo obligación del empresario la conservación del mismo durante mínimo cuatro años.

trabajado pero que, ante la existencia de sistemas de registro de jornada solo será considerado tiempo efectivo de trabajo si el Convenio continúa permitiendo esta actuación en virtud de la condición más beneficiosa pudiendo así el empresario ejercer su facultad de dirección y control. El FJ 3º de la STS 12/11/2015 determina que, en este último caso, si no se disfruta del descanso por refrigerio, puede suponer un exceso sobre la jornada comparable con un trabajador que, si realiza tal pausa y, por lo tanto, deberá de ser retribuido.

4. La evolución del trabajo

4.1. La era digital y la repercusión en el ámbito laboral

La llegada de las nuevas tecnologías ha permitido la introducción de estructuras novedosas que impactan directamente en la calidad de vida, la salud, el bienestar y otros aspectos cotidianos en la ciudadanía, advirtiéndose notoriamente la brecha digital y, por ende, la distinción de clases sociales entre aquellos con más recursos y los más necesitados. En particular, parte de las transformaciones está fundamentada en la utilización de las TICs como factor distintivo, especialmente el acceso que tienen los distintos países a Internet supone un elemento relevante para conocer el potencial de estos últimos en la captación de información y toma de decisiones, para originar, generar y transmitir el conocimiento en las sociedades modernas, para la creación de nuevas fuentes de empleo y la institución de una economía digital cada vez más creciente (OSIO HAVRILUK, 2010).

La consecuencia inminente ha sido la inserción a desigual velocidad en el uso de la tecnología de las civilizaciones en las que trabajar dejará de tener limitación alguna en el espacio y tiempo, la innovación tecnológica jugará un papel fundamental en la organización y productividad del trabajador reduciendo las actividades manuales y rutinarias, así como estableciendo una auténtica revolución tanto en el entorno corporativo como en la vida personal (TORRENT SELLENS, 2008).

Por consiguiente, desde finales del siglo XX, los teléfonos inteligentes, los ordenadores y las *tablets* han generado nuevas oportunidades para los individuos posibilitando que estos permanezcan conectados en la distancia no solo con familiares y amigos si no, con el lugar de trabajo. Además, ha incidido directamente en las estrategias comerciales y el modo en que el

gobierno desafía estos cambios respecto a la disponibilidad y el uso de Internet como se apreciará en lo sucesivo.

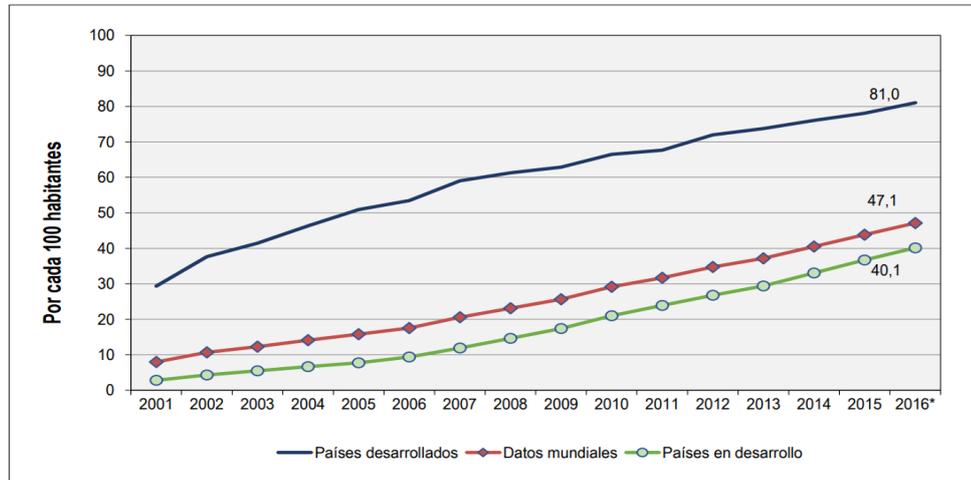


Figura 1: Usuarios de Internet del periodo 2001-2016 (por cada 1000 habitantes). Fuente: Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra (2018).

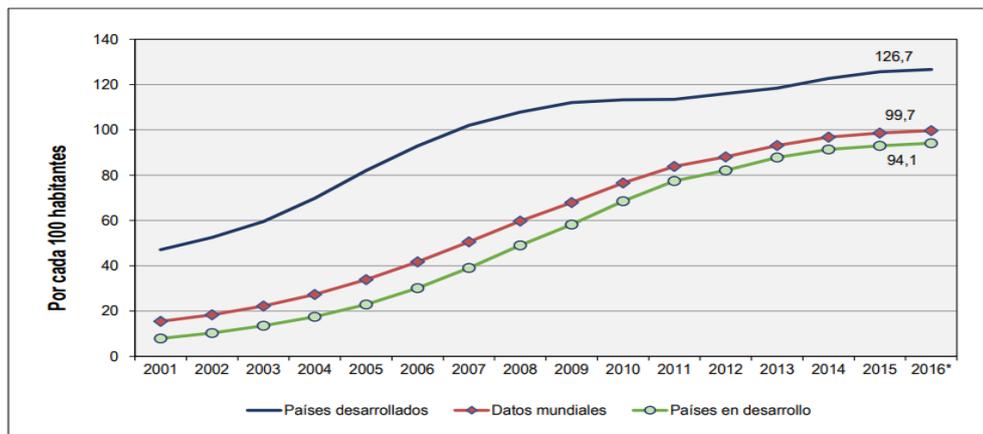


Figura 2: Suscripciones a planes de telefonía móvil del periodo 2001-2016 (por cada 1000 habitantes). Fuente: Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra (2018).

Así las cosas, se observa un incremento sostenido en las inscripciones a los planes de telefonía móvil a la par que el uso a Internet en el periodo del año 2001 al 2016 siendo aún más notable en los países desarrollados como consecuencia de la existente brecha digital.

En definitiva, de ahí que el derecho laboral luche sin éxito alguno por ir a la misma velocidad de los novedosos fenómenos que se van presentando en el mundo actual siendo el resultado inmediato la obsolescencia de las normas al no estar ajustadas a la realidad social. Por todo

ello, resulta fundamental analizar la evolución del concepto de lugar de trabajo ya que ha venido siendo lo habitual que la relación laboral se desarrollase en el propio centro de trabajo de la empresa, pero en la actualidad no siempre es así planteándose que el trabajo vaya al trabajador en vez del trabajador al trabajo.

4.2. El lugar de trabajo

En primer lugar, ARTEAGA ECHEVERRÍA (2002) ya criticó la falta de una concepción unitaria de la empresa admitiéndose graves dificultades definitorias. Esto se debe al hecho de que hay que tener en cuenta que el significado de empresa, centro de trabajo, y lugar de trabajo pueden ser en ocasiones idénticos como, por ejemplo, se puede percibir claramente en los despidos colectivos en los que la normativa laboral en el artículo 51 del E.T. toma como referencia la empresa, pero la jurisprudencia lo extiende también al centro de trabajo⁹.

Aunque otras veces, como vamos a analizar a continuación, no corresponde. Así, la empresa históricamente se entendía según REYNOSO CASTILLO (2014) como el espacio natural en el que el empleador y el trabajador coincidían en tiempo y espacio desarrollándose las relaciones de producción.

Por otro lado, en palabras de MONEREO PÉREZ (2011, p.330) la empresa es «un ámbito de organización y dirección, es decir, una unidad de decisión o de centralización de los poderes del empleador respecto de un personal dependiente». Asimismo, es donde el capital, trabajo y tierra se armonizan bajo la dirección de un individuo capaz de organizar y dirigir en virtud de aplicar la técnica productiva adecuada con el objetivo de maximizar los beneficios (BALESTRI, SARAVIA, POMA y FUENTES 2003, p.50).

En contraste, el artículo 1 apartado quinto de la normativa laboral más relevante en nuestro ordenamiento jurídico como es el E.T., delimita la noción de centro de trabajo siendo este, «la

⁹La sonada Sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 (C-392/13), así como la STS 848/2016 de 17 de octubre en el asunto Rabal Cañas sentó jurisprudencia interpretando los umbrales del despido colectivo. Se consideró válidas tanto las extinciones realizadas bajo los límites del artículo 51 del E.T. en su apartado primero tomando como referencia la empresa en su totalidad tanto como la unidad de centro de trabajo siempre que se empleara a más de 20 trabajadores en aras de otorgar a los trabajadores una mayor protección.

unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral».

En la misma línea, también la noción comunitaria de centro de trabajo señala que se trata de «la unidad productiva con organización específica» (FJ 6º STS 848/2016) o «unidad de producción separada» (STJUE 15/02/2007, C-270/2005, Sala 1ª).

Por otro lado, es conocido acerca de la exigencia de reunir tres requisitos fundamentales para que sea considerado como tal: una organización laboral propia que sirve como soporte de la actividad empresarial, autonomía organizativa incorporada a la autonomía técnica y la inscripción ante la Autoridad Laboral. Sin embargo, no sería un trámite esencial, sino que, ante la alta administrativa del centro, se presume su existencia real.

El autor, además considera que es el ámbito donde se desarrolla la actividad profesional de forma coordinada inspirada por un propósito empresarial (MONEREO PÉREZ, 2011).

A más inri, el artículo 13 del E.T. ha sufrido diversas modificaciones desde el originario concepto de trabajo a distancia cuando se aprobó el RD Legislativo 1/1995. De este modo, la Ley 3/2012 de 6 de julio sobre medidas urgentes para la reforma laboral varía la redacción inicial introduciendo el término «preponderante» en la realización de la actividad laboral en el domicilio del trabajador, así como reconoce la posibilidad de que sea una modalidad alternativa junto a la presencial. También, se equiparan los derechos de los trabajadores a aquellos que prestan sus servicios en el centro de trabajo y se respetarán las medidas sobre seguridad y salud que establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

El problema era conforme DÍAZ BERNARDO (2014), que el trabajo a distancia desempeñado en el domicilio del trabajador quebrantaba el sentido literal del concepto de centro de trabajo como lo define el artículo 1 apartado quinto del E.T. ya que su característica básica es la presencialidad física del empresario o de su representante en la prestación laboral y que la naturaleza del centro de trabajo radica de la propia sede donde se desenvuelve la actividad profesional siendo necesario, por consiguiente hablar de la concepción más globalizada de lugar de trabajo.

Posteriormente y debido a la situación de crisis extraordinaria y el esfuerzo de establecer medidas urgentes para hacer frente al COVID-19 y con el fin de garantizar la continuidad de la prestación laboral se crea el RD-ley 8/2020 en el que se dota de carácter preferente al trabajo

a distancia. Así mismo, el RD-ley 28/2020, determinó el carácter voluntario del mismo requiriéndose de un acuerdo por ambas partes sobre esta modalidad de trabajo en virtud del artículo 5 y 6.

Así las cosas, se puede comprobar que no existe explícitamente una única modalidad de trabajo, sino todo lo contrario. Por ello, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia en el artículo 2 diferencia entre los conceptos de trabajo presencial, a distancia y el teletrabajo. De esta forma, el primero de ellos manifiesta la norma que es el que se realiza en el centro de trabajo o en el lugar que fije la empresa.

4.3. El trabajo a distancia: el teletrabajo

Entre los supuestos en los que los trabajadores que prestan sus servicios de forma preponderante fuera del centro de trabajo, se encuentra el trabajo a distancia, que es el modo de organización en el que la jornada se lleva a cabo habitualmente en el domicilio de la persona trabajadora o donde ella decida (nómada, móvil o *knowmad*)¹⁰.

PASTOR MARTÍNEZ (2018) señala que, en estos casos, el medio de trabajo esencial no se desarrolla mediante las TICs como ocurre en el teletrabajo, aunque pudiera existir algún tipo de coordinación a través de una aplicación informática. Cabe mencionar a título de ejemplo los trabajadores *riders*¹¹ que utilizan la bicicleta o motocicleta.

En cuanto al teletrabajo, su surgimiento fue en Estados Unidos, en los años 70 en el contexto de la crisis energética del petróleo basado en el deseo de ahorrar combustible y aminorar las emisiones contaminantes y que evolucionó como mecanismo de inserción laboral para aquellas personas con algún tipo de discapacidad amén de flexibilizar las relaciones de trabajo presentes (HERNANDO CAMACHO PELÁEZ e HIGUITA LÓPEZ, 2013).

Este fenómeno, como consecuencia de las TICs ha puesto su enfoque en tareas relacionadas especialmente con el tratamiento de datos sin que sea prescindible la supervisión personal continua. Estima MARTÍNEZ SÁNCHEZ (2012) que este término (*telework*) se utilizaba con más

¹⁰ Se trata de personas trabajadoras con equipos informáticos portátil que les permite estar en contacto con la empresa mientras realizan la actividad laboral en lugares itinerantes.

¹¹ Son trabajadores cuya actividad profesional es el reparto de entregas a domicilio dados de alta en plataformas como Glovo, Delibero, Amazon o UberEats.

frecuencia en los países europeos, y en cambio, en E.E.U.U. se usaba el concepto de teleconmutación (*telecommuting*)¹².

Destacar el papel de Jack Nilles, conocido como el padre del teletrabajo y su afán de adaptar un nuevo modelo en donde se lograra efectivamente que el trabajo fuera al trabajador en vez de este último al trabajo avocando por el uso de las comunicaciones remotas que evitaban cualquier tipo de desplazamiento (PÉREZ SÁNCHEZ, 2010).

SACO BARRIOS (2007) apunta que el teletrabajo se trata de una actividad desarrollada por una persona física sin necesidad de acudir a la oficina, el centro de trabajo tradicional en el que implica el uso de las telecomunicaciones para la transmisión de información bajo la subordinación del empleador.

En relación a las repercusiones derivadas de la irrupción de este concepto, el CIDEA (2001) determina que, gracias a las TICs, se permitió el trabajo en un lugar lejano a la organización separándose del contacto personal. Igualmente, señalar que ha propiciado una mejor calidad de vida en la sociedad logrando modos de relacionarse diversos y que es de vital importancia su amparo por la legislación vigente equiparando la presencia física a la virtual (FJ 1º TSJ Madrid 30/09/1999).

Además, cabe resaltar la importancia de estas otras nuevas formas de trabajo en el fomento de nuevas oportunidades de empleo siendo una auténtica estrategia para evitar la despoblación en las zonas rurales (Dict. C.E.S.E. de 25 de marzo de 2021).

Por su parte, DÍAZ BERNARDO (2014) señala que, desde el último cuarto del siglo XX, como se ha comentado anteriormente, se ha venido desarrollando este novedoso concepto y que su surgimiento es debido a los cambios tecnológicos que han requerido de la adaptación de los comportamientos y relaciones interpersonales que se despliegan en un mundo globalizado haciendo prescindibles la proximidad, además del contacto físico humano.

Así pues, se observa un cambio radical en la organización del trabajo que se podría definir como el avance a sistemas de producción flexibles y abiertos produciéndose una revolución

¹² Se consideraba que el *telecommuting* hacía referencia al cambio en el desplazamiento al trabajo que se desarrollaba en el domicilio del trabajador mediante los medios de telecomunicación. El *telework* era un término más flexible mediante el cual el asalariado podía prestar sus servicios desde cualquier lugar (MARTÍNEZ SÁNCHEZ, 2012).

en los dos elementos fundamentales de la relación laboral como es, por un lado, el lugar de la prestación que no debe coincidir con el centro de trabajo y, por ende, la deslocalización de la actividad. Por otro, su carácter regular debiendo de ser al menos un treinta por ciento de la jornada tomando como referencia un periodo de tres meses (art. 1 RDL 28/2020).

GARCÍA GONZÁLEZ (2020) manifiesta que como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19 las empresas tuvieron que imponer el trabajo remoto forzado siendo uno de los retos jurídicos más relevantes de la organización de las relaciones laborales ante la urgente necesidad de elaborar una normativa más completa que regulara el trabajo a distancia.

En cuanto a cuando se entiende se entiende que un trabajador desempeña su actividad bajo dicha modalidad establece el artículo 1 de la Ley 10/2021 que es cuando la realiza como mínimo un treinta por ciento de su jornada en un periodo de referencia de tres meses mediante medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

De igual modo, critica su trascendencia que resulta más simbólica que real, así como la generación de confusión al configurarse la concepción del teletrabajo como una subespecie del trabajo a distancia. Además, en opinión del autor, considera que la norma a lo largo del articulado suscita a la desconfianza hacia dicha modalidad por la elevada burocracia, reflejándose que el trabajo presencial es el modelo deseable.

Al mismo tiempo, señala la exclusión en el RDL 18/2020 de fenómenos de incuestionable trascendencia como el trabajo ocasional, el teletrabajo invisible o el llamado *smart work*.¹³

Adicionalmente, hay que tener en consideración que cuando el domicilio del trabajador se convierte además en el centro de trabajo supone una autentica transformación del régimen contractual que perturba a su esfera más íntima y que puede conllevar un coste adicional como el destinar al trabajo espacios que previamente se reservaban para otros usos o consecuencias en la convivencia en el hogar familiar (F.J. 6º, STS 11/04/2005).

¹³ Es un modo de gestión empresarial en el que se promueve una mayor independencia al trabajador. Se fundamenta en la deslocalización del trabajo y flexibilidad horaria, así como se centra en las necesidades tanto de la compañía como de los empleados con el objetivo de fomentar la motivación y comodidad del personal y con ello, la productividad (NAVARRO MACÍAS, 2021).

DI MARTINO (2004) se pronuncia así mismo valorando el gran riesgo que puede suponer para la salud y seguridad de los trabajadores el realizar su labor desde una vivienda que no fue construida para albergar funciones extra-domésticas por lo que no disponen de un espacio plenamente equipado para el desempeño de su actividad profesional.

Por otro lado, OSIO HAVRILUK (2010) identifica diversos espacios físicos donde el trabajador puede realizar su labor como son los telecentros comunitarios, las oficinas satélites, centros de trabajo vecinales, telecentros, *call centers*¹⁴ y teletrabajo *offshore*¹⁵.

Manifiesta que el tipo de modalidad de teletrabajo, que se puede observar seguidamente, obedece a diferentes factores como el tipo de actividad a desempeñar, el periodo de su duración, el número de trabajadores, el modo de gestión, el tamaño, el equipo disponible y los recursos económicos de la empresa (SACO BARRIOS, 2007).

Por el lugar en que se presta el servicio	Teletrabajo a domicilio	Se prestan los servicios en el propio domicilio con distintas formas de administración, especialidades y vínculos con la empresa
	Teletrabajo en telecentros	Se ponen a disposición de los usuarios, empresas o teletrabajadores los medios e infraestructuras necesarios
	Centros satélites	Áreas de trabajo de una empresa que aproximan centros potenciales o al trabajador en una parte diferencial de la actividad productiva
	Teletrabajo móvil o nómada	Desarrollado por trabajadores dotados de medios informáticos adecuados y localizados en todo momento para transmitir o recibir información
	Teletrabajo off shore o transnacional	Se presta en un país distinto a la empresa matriz
Por la forma de realizar la transmisión de orden, información y resultados	Teletrabajo on line	Se realiza mediante conexión telemática, el trabajador opera a través de un videoterminal mediante relación interactiva con el ordenador central, con controles e instrucciones por el empresario y en tiempo real.
	Teletrabajo one way line	El equipo informático del trabajador está conectado al central de la empresa, transmite la información pero sin control directo del empresario
	Two way line	Se trabaja con una terminal inserta en una red de comunicaciones, con un dialogo interactivo y control en tiempo real por la empresa.
	Teletrabajo off line	No existe conexión telemática y la transmisión es por medios externos. CD-rom, disquetes, teléfono, correo postal o electrónico
Por la organización del trabajo	Individual, colectivo o cooperativo	
	A tiempo completo o mixto, a tiempo parcial o telependular	
	Según la relación contractual	Por cuenta propia o ajena

Figura 3: Tipos de teletrabajo. Fuente: VICENTE HERRERO, TORRES ALBERICH, TORRES VICENTE, IÑÍGUEZ DE LA TORRE y CAPDEVILA GARCÍA (2018).

¹⁴ Son los centros de llamadas en donde se ofrece comunicación bidireccional mediante la voz (PIEDRA GUILLÉN, 2020).

¹⁵ Se trata del trabajo que se realiza en un país distinto del lugar donde la empresa matriz se encuentra instalada. Entre los países más habituales en los que se destinan los trabajadores destaca India, Filipinas o Singapur ya que el coste es menor y porque el huso horario permite el trabajo continuado durante las veinticuatro horas del día.

4.3.1. Ventajas y desventajas

Es relevante realizar un estudio en relación a los beneficios e inconvenientes tanto para los trabajadores como para la empresa asociados a la modalidad del teletrabajo.

Tabla 1. Ventajas y desventajas del teletrabajo

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Ahorro de tiempos y gastos de desplazamiento.	Falta de interacción social y de contacto interpersonal (aislamiento, soledad).
Descenso en los costes fijos asociados al trabajo presencial.	Sentimiento invisibilidad laboral (desvinculación emocional).
Mayor concentración (en el caso de que el trabajador pueda compaginarlo con responsabilidades familiares).	Dificultad para comunicarse con sus superiores.
Mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Falta de desconexión ante no saber diferenciar entre la vida personal y laboral (fatiga digital) que puede desencadenar en estrés, ansiedad o depresión.
Mayor productividad.	Posibilidad de realizar más horas extras.
Reduce el absentismo laboral.	Presentismo ante la posibilidad de trabajar aun estando enfermo y sin ser productivo.
Aumenta la flexibilidad horaria y autonomía del trabajador.	Desconocimiento de algunas empresas de gestión de equipos a distancia.

mientras que, en aquellos situados en el sur y el este, existe un menor arraigo. Se observa el liderazgo de Los Países Bajos seguido de Finlandia con un porcentaje superior al 13% de teletrabajadores, aunque, en países como Chipre, Bulgaria o Rumanía el porcentaje de trabajadores a distancia es prácticamente nulo.

Hay que mencionar, por su relevancia el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de fecha de 16 de julio de 2002 en el que se pretendió proporcionar mayor seguridad a los teletrabajadores en la Unión Europea modernizando la organización del trabajo en aras de conciliar la vida personal y laboral.

En concreto, en España, como se ha percibido en el gráfico anterior, se encuentra por debajo de la media europea siendo la tasa del 4,3% desmesuradamente alejada de otros países como por ejemplo Francia o Alemania ambas con un 6,9%. Además, la conocida entidad de búsqueda de empleo InfoJobs realizó un estudio en febrero del año 2019 acerca de la posibilidad de teletrabajar de los empleados que ofrecían las empresas (ANGHEL, COZZOLINO y LACUESTA,2020).

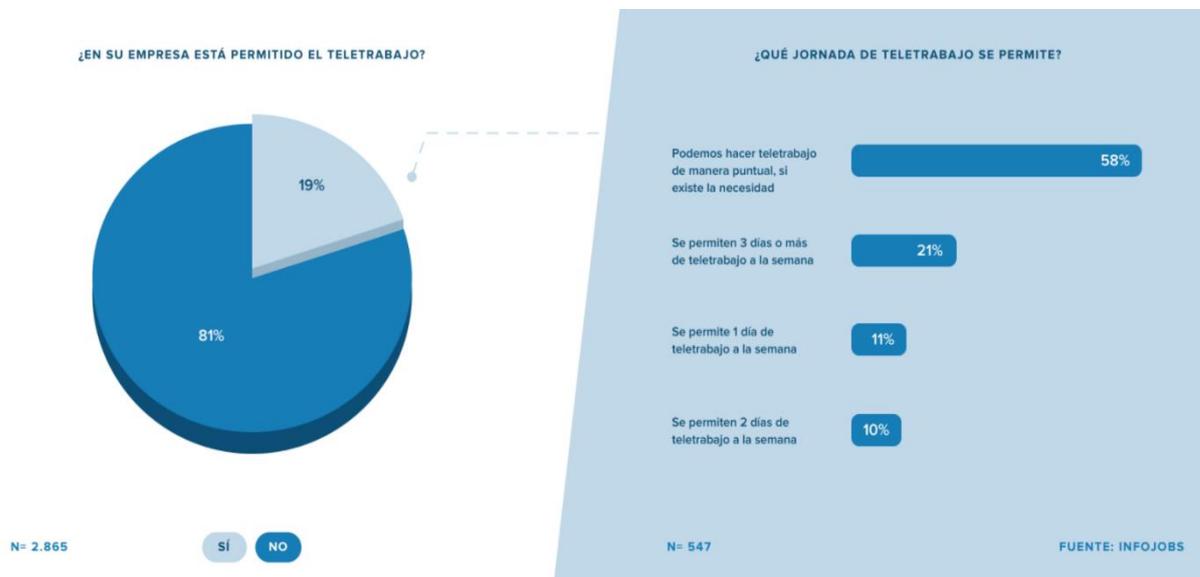


Figura 5. Encuesta sobre una muestra de 2.865 personas. Fuente: InfoJobs (2019).

Así, se concluyó que meramente 2 de cada 10 trabajadores tenían acceso a esta modalidad de trabajo y la amplia mayoría (el 58% de ellos) cuando ocurriera alguna causa excepcional que lo justificase.

4.3.3. Uso del teletrabajo durante la COVID-19

La pandemia declarada por la OMS el día 11 de marzo de 2020, tuvo como efecto inmediato la paralización por parte de los Estados de la actividad que no se consideraba esencial o aquellas que no permitía prestar los servicios profesionales desde el domicilio del empleado, ha promovido de manera vertiginosa el establecimiento de la modalidad del teletrabajo. De facto, algunos países entre los que se encuentra España recurrieron al trabajo en remoto como modo preponderante frente a otras medidas empresariales, como quedó evidenciado en el artículo 5 del RDL 8/2020 y el artículo 15 del RDL 15/2020 (SHUTTERSTOCK, 2021).

Así las cosas, aunque existen actualmente insuficientes estudios sobre la materia en aras de presentar información homogénea, a partir de algunos datos estadísticos obtenidos por EUROSTAT (2020) en el ámbito europeo se puede llegar a las siguientes conclusiones.

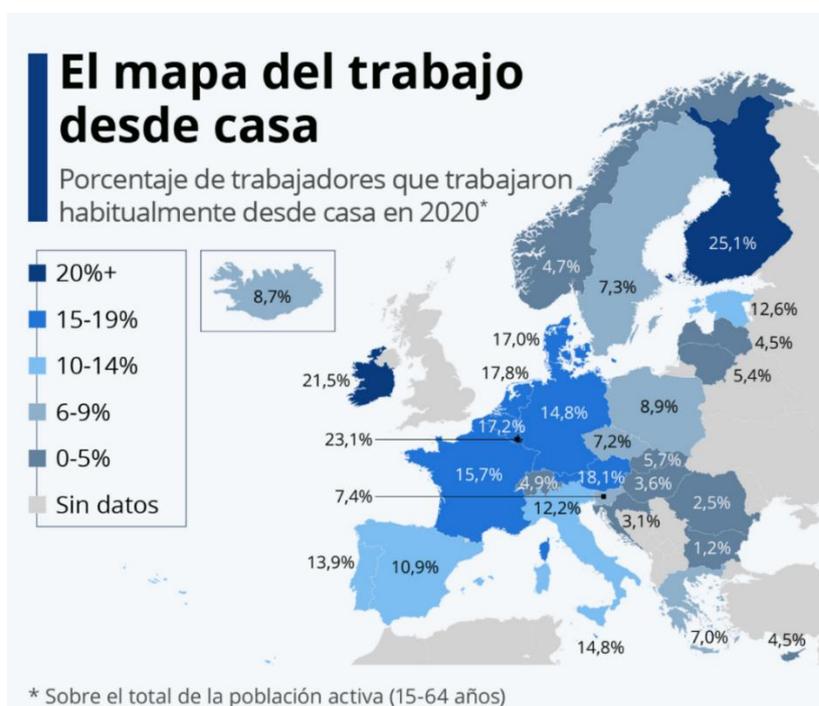


Figura 6: Teletrabajo durante el COVID-19 en el año 2020. Fuente: MENA ROA (2021).

El COVID-19 ha supuesto un incremento en el porcentaje de los teletrabajadores observándose como durante el año 2020 el país en el que se teletrabajó más fue Finlandia con un 25,1% seguido de Luxemburgo con un 23,1% e Irlanda que ascendió al 21,5%. No obstante, se percibe como hay países como Bulgaria o Rumanía en los pese a la pandemia, no se ha extendido prácticamente esta metodología de organizar el trabajo. En concreto, en España se

percibe como se aproxima a la media europea siendo del 10,90% el porcentaje de teletrabajadores.

4.3.4. Interés de las empresas de perpetuar la modalidad del teletrabajo

Si bien es cierto que el trabajo en remoto se ha venido utilizando mucho antes de la llegada del COVID-19, es esta última la razón por la que se expande por todo el mundo como política de prevención de riesgos de contagios en empresas que anteriormente en ningún momento se habían planteado implementar esta modalidad pero que, se tuvieron que acoger a ella para preservar su actividad profesional.

Entre las dificultades para llevarla a cabo, se encuentra la falta de adaptación de los negocios ante la inexistencia de cultura empresarial que lo fomente amén de las exigencias de cada ocupación y si posibilita el trabajo en remoto (BRAS, SHAEFER, 2020).

Se estima que el porcentaje de los trabajadores que desempeñan su puesto de trabajo de forma habitual únicamente en la oficina se reducirá y se alternará además con el teletrabajo impulsándose el concepto de trabajo híbrido. De hecho, sorprende que un estudio de Microsoft confeccionado por Boston Consulting Group y KRC Research a más de 9.000 directivos y trabajadores, de negocios con una plantilla superior a 250 personas, ha determinado la conciencia de la necesidad de apostar por la transformación digital que consideran una oportunidad para aumentar la productividad mediante el teletrabajo tratando de sortear para ello, múltiples riesgos como que los empleados no se sientan conectados con la cultura de la empresa (EUROPAPRESS, 2020).

Así mismo, MARCOS (2021) concluye que un 83% de las empresas españolas disponen de una política de teletrabajo implantada de modo que, podemos concluir que el teletrabajo ha llegado para subsistir formando parte de la nueva realidad.

5. Derecho de desconexión digital

5.1. Origen

En principio, manifestar que el empleador es el garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme al artículo 4 apartado segundo d) del E.T. que determina el derecho de estos últimos a la integridad física, además de una adecuada política de prevención de riesgos laborales y así, está consagrado en el artículo 14 apartado primero de la Ley 31/1995. Sin embargo, la jurisprudencia puntualiza que las medidas que se adopten deberán de ser eficaces y adecuadas para garantizar la salud de los trabajadores mientras desempeñan cualquier actividad derivada de su trabajo por lo que no resulta fortuito el repentino amparo legal del derecho de desconexión digital (FJ 3º TSJ Madrid Nº 688/2020 25/06/2020).

Aunque, si bien es cierto que, hasta el año 2018 no se incluyó el derecho de desconexión digital en ningún texto legal europeo, hay que mencionar algunos antecedentes del mismo en diversas empresas.

Cabe destacar que Volkswagen en el año 2011 constituyó un sistema que desconectaba los servidores que se ponían en comunicación con los teléfonos móviles de los trabajadores durante el periodo de descanso (desde el fin de la jornada laboral a las 18:15 horas y el inicio de la siguiente a las 7:00 horas). Igualmente, Orange permitió la utilización de medios digitales para establecer una política de prevención de riesgos mediante la fijación de tiempos de no uso de la mensajería electrónica en particular, durante las reuniones, tratando además de mejorar la concentración de los empleados (MOLINA NAVARRETE, 2017).

Más adelante, la fabricante de vehículos alemana Mercedes Benz implementó una herramienta en la que cuando los trabajadores estuvieran disfrutando del periodo de vacaciones los correos electrónicos que recibieran se redirigirían de forma automática a otro compañero que estuviera disponible en la empresa¹⁶.

Por otra parte, la francesa Michelin también fue pionera en establecer un modo de advertir a los trabajadores que se conectaban a algún dispositivo para revisar mensajería relacionada con su profesión más de cinco veces una vez acabada su horario laboral sobre la necesidad de

¹⁶ El llamado como mail on holiday (CONNLEY, 2017).

desconexión. Igualmente, la compañía especialista en seguros AXA mediante su Convenio Colectivo, introdujo la facultad de los empleados de no responder mails o mensajes profesionales después de la jornada de trabajo y de forma análoga, Ikea Ibérica S.A. acordó con el Comité Intercentros el reconocimiento del derecho de desconexión digital que será absolutamente respetado salvo causas de fuerza mayor (GUTIÉRREZ, 2019).

Sin embargo, en la Unión Europea la real gestación y nacimiento del derecho de desconexión digital fue de mano del gobierno francés impulsado por Benoit Hamon, diputado socialista que sostenía que los trabajadores abandonaban la oficina pero que continuaban trabajando a través de la Ley 2016-1088 conocida como la *Loi Travail* o *Loi El Khomria*. Esta norma, provee un mayor peso al papel que juega la negociación colectiva puesto que deberán determinar una guía de buenas prácticas con el objetivo de conciliar la vida personal y profesional de los trabajadores y respetar su descanso diario conforme al artículo 55 del texto normativo.

Y con ella, se modifica el Código de Trabajo introduciéndose bajo un nuevo apartado en el artículo L. 2242-8 en el que se establecía la obligación de negociación para tratar de alcanzar un acuerdo acerca del ejercicio del derecho a la desconexión en base a las necesidades de ambas partes por lo que no se prevé una solución uniforme, sino que habrá que estar a lo convenido en cada empresa. Y es que, en este país es preciso que las compañías que cuenten con representación sindical pacten con los representantes cuestiones relativas al salario, la jornada laboral, mecanismos que aseguren la calidad del trabajo y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (VALLECILLO GÁMEZ, 2017).

De este modo, se estipula la forma en la que los trabajadores practican el derecho al descanso, así como la instalación de dispositivos en la organización con el fin de controlar el uso del personal de herramientas digitales para lograr que se respeten el derecho de desconexión y el disfrute de la vida privada. Decir que, si no se consigue llegar a un acuerdo, el empresario tendrá que redactar un estatuto en el que se recoja una política de actuación basado en acciones y procedimientos para fomentar un uso razonable de las plataformas digitales con la colaboración del comité de empresa o si no existe, con los empleados delegados (Conferencia Internacional del Trabajo, 2018).

Sin embargo, este deber es únicamente para aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores, aunque la implantación de medidas se extenderá a todas independientemente

de su tamaño y en caso de inobservancia de estas, podrá ser condenada al pago de multa de cantidades elevadas (TERRADILLOS ORMAETXEA, 2019).

Esta ley se basó en la Sentencia del Tribunal de Casación francés de 2 de octubre de 2001 que señaló la necesidad del respeto de la esfera privada de la vida personal del empleado y la Sentencia del Tribunal de Casación de 17 de febrero de 2004 que determinó que el hecho de no haber podido localizar a un empleado que realizaba las funciones propias de conductor de ambulancia fuera del horario de trabajo mediante su teléfono personal no podía ser merecedor de despido disciplinario (PÉREZ AMORÓS, 2020).

De manera similar, la ley se sustentó en el Informe de Bruno Mettling¹⁷ relativo al mundo de la transformación digital y la vida laboral en el que se manifiesta los peligros asociados con el uso excesivo de las TICs por un trabajador conectado a distancia de forma permanente afectando directamente a la salud.

MOLINA NAVARRETE (2017) realiza una crítica a la ley ya que, considera que no precisa ni delimita el derecho de desconexión digital, sino que meramente se remite a un pacto colectivo que determine las particularidades de su ejercicio. Pero, además, solo forman parte de este proceso negociador aquellas con más de 50 empleados siendo únicamente obligatorio tratar de llegar un acuerdo, pero no alcanzarlo. A mayor abundamiento, reprocha que en caso de que no exista avenencia, el texto normativo otorgue todo el poder al empresario

Por dar respuesta a los problemas que se iban ocasionando por motivo de la diversidad, así como de las novedosas realidades del mundo laboral surge paulatinamente el derecho a la desconexión en diversas partes del entorno internacional. Originalmente, señalar que Bélgica a través de la Ley de 26 de marzo de 2018, en concreto en los artículos 15 a 17 se establece que mediante la organización de consultas en las que participan los representantes de los trabajadores y los empleadores se aspira garantizar el equilibrio entre vida personal y trabajo.

Destaca así mismo Italia que, mediante la Ley de 22 de mayo del año 2017, introdujo el concepto de trabajo ágil entendiéndose como el prestado fuera del lugar donde se encuentra el centro de trabajo y que debe siempre de ser fruto del pacto entre empresario y trabajador. Así, se trata de combinar esta modalidad con el trabajo presencial de modo que determina la

¹⁷ Conocido por su puesto de directivo de la compañía francesa Orange.

urgencia de avalar el descanso efectivo con herramientas que aseguren la desconexión digital en virtud del artículo 19 en su apartado primero (MARTÍN MUÑOZ, 2020).

Además, asombra que sea el caso también de E.E.U.U. Nueva York, la ciudad que nunca duerme que haya previsto también el derecho de los trabajadores en las empresas que cuenten con una plantilla mayor de diez empleados consistente en la faculta de ignorar correos o llamadas fuera del horario de trabajo excepto causas excepcionales. Además, se establecieron sanciones a aquellos empleadores que no cumplan con lo dispuesto en la norma siendo la multa mínima de doscientos cincuenta dólares (\$250) (VALLECILLO GÁMEZ, 2020).

Indicar por su relevancia actual el hecho de que el Parlamento de Portugal haya aprobado una nueva ley que contiene el deber de la empresa de abstenerse de contactar con el trabajador ya que de lo contrario supondría una falta grave conforme al Código Laboral del país (MORENO BAZÁN, 2021).

5.2. Concepto

El derecho a la desconexión digital, se concibe como desarrollo del artículo 18 apartado cuarto de la Constitución Española (en adelante C.E.) y del derecho fundamental de intimidad tanto personal como familiar. Consiste en mantener inactivos los dispositivos electrónicos o medios de comunicación en aras de no recibir ningún tipo de mensaje relativo a su quehacer laboral al trabajo proveniente ya sea de la empresa o de los compañeros de trabajo (F.J. 3º STSJ Nº 962/2020).

De manera similar, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid asevera que se trata de un derecho del individuo a disponer de una esfera de intimidad libre de cualquier clase de injerencia por parte del patrón puesto que en el tiempo de descanso del trabajador este último tiene la facultad de no atender las órdenes empresariales que le atribuyan los deberes laborales fuera del tiempo de trabajo (F.J. 18º STSJ Nº 549/2021).

En el mismo sentido se pronuncia TURKLE (2019) al discurrir que se refiere a la facultad de toda persona que colabora con una organización a no responder a comunicaciones provenientes de su puesto de trabajo fuera del horario laboral recibidas mediante cualquier dispositivo electrónico como el teléfono inteligente o el ordenador (Whatsapp, redes sociales, mensajería de texto o voz).

LANDA ARROYO (2020) realiza una reflexión en torno al concepto considerando que debe de entenderse en sentido amplio complementando a la jornada laboral al ser necesaria una interrupción razonable para su continuación. Estima además que no habrá tiempo real de disfrute si el empleado se encuentra permanentemente vinculado a los requerimientos del empleador y que no se realizará un trabajo decente si esa jornada se alarga sin término.

El objetivo es evitar que el empresario utilice indiscriminadamente la tecnología a su alcance y perturbe el tiempo de descanso del trabajador para respetar su vida privada y los derechos laborales del mismo.

Del mismo modo, RODRIGUES REIS (2020) considera que es esencial para salvaguardar la salud tanto física como mental del trabajador, así como para asegurar un óptimo nivel de producción. Por tanto, si se implantan medidas para garantizar su beneficio y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores repercutirá positivamente en el entorno de trabajo.

De lo contrario, la consecuencia directa es el llamado *burnout*, síndrome de la sobrecarga emocional, fatiga o desgaste profesional que se trata de una patología psicológica que manifiesta una respuesta prolongada a los llamados estresores interpersonales crónicos en el ámbito laboral. De hecho, fue declarado por la OMS en el año 2000 como una causa de riesgo laboral al afectar a la calidad en la salud mental de la persona pudiendo ser hasta un riesgo para su propia vida (SABORÍO MORALES y HIDALGO MURILLO, 2015).

En la misma línea, MASLACH (2009) indica que está asociado a la insatisfacción laboral producida por un agotamiento del trabajador que provoca su extenuación ante la sobrecarga de trabajo, así como un sentimiento de desapego y desinterés. Así como LÓPEZ ELIZALDE (2004) lo refiere a la reducción e incluso pérdida de recursos emocionales ante la sensación de insuficiencia profesional que provoca además una baja autoestima en el ámbito personal del individuo.

Entre las soluciones, señala la autora que es de vital importancia el equilibrio de todas las áreas vitales como son la familia, los amigos, las aficiones, el descanso y el trabajo impidiendo que bajo ninguna circunstancia el trabajo absorba esta cadena en aras de propiciar el establecimiento de protectores frente al burnout.

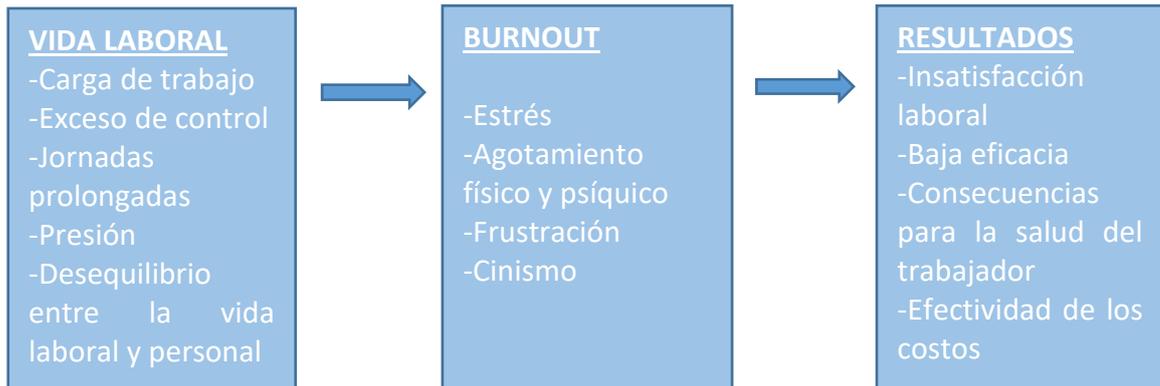


Figura 7: causas y consecuencias del Burnout. Elaboración propia a partir de MASLACH (2009).

Por otro lado, hay que vigilar además que la falta de desconexión digital no desemboque en una adicción al trabajo¹⁸ entendiéndose como la necesidad incontrolable de trabajar incansablemente o un posible desarrollo de nomofobia que es el miedo irracional que surge ante una potencial ausencia del teléfono al ser el instrumento principal que se utiliza para la comunicación con la empresa (FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, 2020).

Otro aspecto a tener en cuenta es evitar que el exceso de carga de trabajo no derive en posibles defunciones por accidente cerebrovascular o cardiopatía isquémica. CURI (2021) comprobó que en un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) computaron 745.000 muertes por esta circunstancia en el año 2016.

Decir que, existen cuantiosos estudios que demuestran que la exposición a jornadas muy prolongadas presenta un efecto inmediato y a corto plazo sobre los accidentes de trabajo repercutiendo negativamente sobre la salud aminorando la calidad de vida (TERRADILLOS ORMAETXEA, 2019).

Del mismo modo, la pandemia ha acentuado esta tendencia de aumentar las horas de trabajo suponiendo un riesgo a la salud de los trabajadores que perciben como el teletrabajo supone a menudo la merma de su derecho de desconexión.

¹⁸ El concepto en inglés de *workalcoholic* en inglés surge recientemente en el año 1968 cuando un profesor de religión de E.E.U.U. bromeó con sus alumnos al asemejar su relación con el trabajo con la adicción del alcoholismo. Hace referencia a un trabajador compulsivo (POY, 2006).

Además, una deficiente gestión de herramientas que aseguren el disfrute del derecho al descanso puede ocasionar que se produzca ciberacoso laboral entendido como aquel comportamiento constante ejercido por parte de un superior jerárquico sobre un trabajador con el objetivo de infundir terror, angustia, intimidación, provocar la desmotivación en la actividad que desempeña o alentar a la renuncia del puesto de trabajo mediante por medio de las tecnologías digitales (NARANJO COLORADO, 2017).

A colación, TRUJILLO (2021) estima que en estos supuestos es transcendental el derecho a la desconexión de ahí que sea absolutamente inaceptable no solo comunicaciones relacionadas con el trabajo sino, evidentemente también aquellas que contengan un tenor vejatorio u hostigador.

5.3. Regulación

El artículo 40 de la Constitución Española en su apartado segundo, promueve a los poderes públicos que garanticen el cumplimiento de un descanso necesario. Así, el artículo 18 en el apartado cuarto dispone que la ley restringirá la utilización de la informática para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de los individuos.

El artículo 88 de la L.O. 3/2018 sobre la protección de datos (en adelante LOPDP-GDD), en su apartado primero conecta el derecho a la intimidad personal y familiar en el entorno laboral con el derecho a la desconexión digital de modo que se establece un derecho de descanso de los trabajadores fuera del tiempo de trabajo. Además, en el apartado tercero se impone un mínimo inderogable por la negociación colectiva mediante la elaboración de una política interna en el que se concretarán las especialidades en el ejercicio del derecho a la desconexión y que debe de ser garantizado aún más cuando se realice algún tipo de labor a distancia ya que las plataformas digitales son las herramientas de trabajo por excelencia.

BAZ RODRÍGUEZ (2019) manifiesta que la L.O. 3/2018 ha sido pionera definiendo un marco normativo dirigido a facilitar el ejercicio de los derechos fundamentales en una nueva realidad digital. De esta forma, se otorga un sistema de garantía a los derechos digitales en virtud del cumplimiento del mandato impuesto por el legislador en el apartado cuarto del artículo 18 de la C.E.

Su entrada en vigor ha traído consigo la necesidad de adecuar la normativa interna con el objetivo de fortalecer la seguridad jurídica. Por consiguiente y a través de la disposición final decimotercera de la normativa anteriormente citada en aras de salvaguardar los derechos digitales, se añade en el E.T. el artículo 20 bis, que instaura el derecho a la intimidad en el entorno digital de los trabajadores con el objetivo de evitar posibles injerencias mediante los dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Análogamente, se adiciona mediante la disposición final decimocuarta, respecto al Estatuto Básico del Empleado Público, la letra j bis) en el artículo 14 ubicada después del reconocimiento de medidas que sostengan la conciliación efectiva del trabajador.

Decir, además, que el RD-ley 28/2020, ahora derogado por la Ley 10/2021, amparaba el derecho a la desconexión digital concretamente en el artículo 18 siendo su protección un deber del empleador. Igualmente, el artículo 16 establecía la necesidad de evaluar los riesgos o peligros característicos de la modalidad de trabajo a distancia y en la Disposición Adicional Primera, se recogía la facultad de los convenios para regular posibles circunstancias extraordinarias que afectaran este derecho (BAUSA, 2020).

Al mismo tiempo, en el ámbito internacional se encuentra el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que determina la universalidad del derecho al descanso de todos los individuos y a su disfrute del tiempo libre. El artículo 8 del CEDH determina la necesidad de respeto del derecho al disfrute de la vida personal y familiar de toda persona.

Es necesario mencionar de igual modo el artículo 155 del Reglamento de la UE 2016/679 sobre la protección de datos que dispone la potestad de los Estados miembros de regular normas relativas a la organización del trabajo respetando la salud y seguridad del individuo.

Por otra parte, y en cuanto a la sanción en caso de vulneración del derecho al descanso, hay que acudir al artículo 7 del RD legislativo 5/2000 en su apartado quinto en el cual se constituye como una infracción grave la transgresión de la normativa relativa a extralimitación del tiempo de trabajo. Así el artículo 40 en el apartado primero b) se constituye el importe monetario mínimo y máximo siendo estos de 751€ y 7.500€ respectivamente (ZAMORA, 2019).

5.4. Agravamiento de los roles de género

Hay que recalcar, que la tradicional desigualdad del poder del hombre respecto a la mujer y la idea de ser generador de ingresos, así como el concepto de la capacidad innata de la mujer para cuidar que ha venido originando que esta última, se encargue de las tareas domésticas y la crianza de los hijos siendo estos trabajos no remunerados es fruto del modelo patriarcal propio de finales del siglo XIX. Sin embargo, esta distribución originaria ha ido evolucionando a lo largo del tiempo produciéndose transformaciones en el ámbito sexual, la convivencia y la procreación como parejas menos duraderas o la reducción de la fecundidad.

Entre los cambios más relevantes de los últimos años, se encuentra la progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral generando repercusiones múltiples en todos los ámbitos de la vida produciéndose el replanteamiento de la sociedad del rol femenino. Así, la consecuencia ha sido el creciente ascenso del número de personas que requieren armonizar su vida personal con el trabajo, particularmente las familias monoparentales pasando de ser un problema que afectaba meramente a la esfera privada a ser un conflicto público conectado con el bienestar familiar.

En concreto, respecto al derecho a estar desconectado, subrayar que era un asunto pendiente en España pero que en el contexto de la crisis sanitaria del COVID-19 y a raíz de la cuarentena, ha surgido una masiva realidad de trabajo en remoto y, por tanto, de hiperconectividad que ha hecho efectivo el retraso en esta materia (OTTAVIANO, 2020).

Sin embargo, esta situación relativa al desempeño laboral, ha hecho aún más visible la importancia que le da la sociedad a los roles de género siendo absolutamente aceptado e incluso naturalizado que las mujeres en su mayoría, sean las que se expongan a la sobrecarga de comunicaciones escolares, familiares y de su entorno de trabajo mediante continuas demandas a cualquier hora del día por causas diferentes.

Así, reorientar esa normalidad impuesta por la sociedad de hombre proveedor y mujer cuidadora, mediante el reconocimiento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde una perspectiva tanto social como cultural, jurídica y económica, resulta un absoluto desafío (CAAMAÑO ROJO, 2010).

Para concluir y como manifiesta en el considerando quinto de la exposición de motivos de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, es nuestra tarea tratar de evitar que se perpetúen los roles y estereotipos de género, así como desarrollar un plan de igualdad.

6. El derecho y deber de control del empresario

6.1. Contenido

El poder de dirección del empresario derivado de sus facultades directivas, indispensable para el adecuado funcionamiento de la organización productiva, se refiere a la potestad de organizar y dirigir el trabajo. Tanto es así, que también ostenta la capacidad para alterar la prestación laboral y es lo que se conoce como *ius variandi*.

Por consiguiente, las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones y mandatos que procedan del empresario conforme al artículo 5 del E.T. de lo contrario, fruto de sus funciones directivas podría decidir acerca de la extinción de la relación de trabajo en virtud del artículo 54 del E.T (MORENO DE TORO y RODRÍGUEZ CRESPO, 2008).

Aunque esta potestad disciplinaria no es absoluta según viene sosteniendo reiterada jurisprudencia, sino que debe de estar sujeta a límites materiales impuestos como los derechos otorgados por la Constitución a los trabajadores en especial, la dignidad en virtud del artículo 10, así como a aquellos impuestos por las leyes, convenios colectivos o acuerdos con la empresa. Además, meramente se podrá sancionar por actuaciones que estén descritas en las normas de aplicación siempre que no estén prohibidas por ley evitando cualquier discriminación del trabajador (F.J. 5º STS 07/03/2007 y F.J. 4º STS nº 1095/2018).

No hay que olvidar la necesidad de respetar también los límites formales como es la comunicación con el trabajador por escrito de las faltas graves concretando las causas que lo motivan lo más detalladamente posible en base al artículo 58 apartado segundo del E.T. conjuntamente con la aportación de expediente contradictorio en el caso de representantes legales y sindicales en virtud del artículo 114 y 115 de la LRJS de modo que no perjudique el posible derecho de defensa del empleado en el procedimiento judicial.

Sin embargo, el control también es un deber del empleador que se manifiesta en la protección de los trabajadores frente a los posibles riesgos laborales conforme al artículo 14 de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales. En especial, destaca la necesidad de adoptar medidas para que las pantallas de visualización de los equipos no pongan en peligro la salud y seguridad de la plantilla laboral, para mantener al equipo informado sobre los peligros de un uso excesivo de las TICs mediante acción formativa y para el cumplimiento de los periodos mínimos de descanso.

En el mismo orden de cosas, el apartado tercero del artículo 20 del ET determina que el empleador está obligado a que se adopten las medidas correspondientes relativas a la vigilancia y el control que estime oportunas para comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque, deberá de realizarse respetando en todo momento la dignidad del trabajador.

De modo que, el Tribunal Constitucional determinó que para limitar cualquier derecho fundamental es imprescindible que se supere un juicio de proporcionalidad en el que se cumplen tres exigencias. Es decir, que sea idónea entendida como ser susceptible para obtener el fin propuesto; necesaria al ser la menos gravosa posible; ponderada o equilibrada si se origina de ella más ventajas que desventajas sobre los bienes en conflicto; ponderada debido al bien jurídico protegido como viene reiterando numerosa jurisprudencia (F.J. 8º STS 244/2021).

De otra parte, la STSJ de Canarias nº 732/2020 de 1 de octubre (recurso 352/2020) matiza esta prohibición de instalar cámaras de videovigilancia de forma exclusiva en el lugar de trabajo entendiéndose que se refería a vestuarios, aseos o dependencias análogas destinadas al descanso, que la organización pone a disposición de los empleados y que son espacios personales en los que hay que salvaguardar el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Entonces, cabría preguntarse si un teletrabajador que realiza las funciones propias de su puesto de trabajo puede ser monitorizado ya que es su domicilio el lugar de trabajo, donde desarrolla su actividad profesional y, por lo tanto, donde se produce el desarrollo pleno de su intimidad. De este modo, si una de las notas definitorias del trabajador por cuenta ajena es que se encuentre bajo el control del empresario, ¿cómo se puede ejercer la debida vigilancia?

En primer lugar, el artículo 89 de la L.O. 3/2018 se pronuncia respecto al derecho a la intimidad cuando se utilizan instrumentos de videovigilancia y de grabación de sonidos determinando en el apartado segundo que bajo ninguna circunstancia se permitirá su instalación en lugares

«destinados al descanso» como claramente es el hogar del trabajador, pero cuando coincide con el lugar en el que desempeña su actividad profesional existen ciertas dudas.

Es claro que, en cuanto a la entrada de técnicos en el domicilio, debido al carácter inviolable del mismo otorgado por el artículo 18 de la C.E. se tiene que acordar vía contractual previo aviso a la persona trabajadora, aunque la negativa no justificada podría suponer una sanción disciplinaria. Al respecto, SIERRA BENÍTEZ (1999) entendió que en esos casos en los que los poderes de dirección se verían aminorados por la carencia de una vigilancia de forma estricta serían compensados con el endurecimiento de su poder disciplinario.

Así mismo, consideró que, si el empleado tiene la obligación de cumplir con los requerimientos del empleador, es ajeno al riesgo de la ventura del negocio, percibe una retribución por la prestación del servicio e interviene bajo la vigilancia y poder del empresario (artículo 1.1 del E.T.) entonces, estará sujeto a la organización inclusive cuando ese control sea insuficiente al no encontrarse el trabajador presencialmente y por razón de esta relación, se requerirá del cumplimiento de los deberes derivados de la normativa preventiva, especialmente cuando los inspectores de Trabajo y Seguridad Social desempeñen las funciones propias de inspección que necesitaran del consentimiento expreso del trabajador o en su defecto, de una autorización judicial en virtud del artículo 13 de la Ley 23/2015.

Como conclusión, el empleador será el encargado de aplicar las oportunas medidas de seguridad y salud como el cumplimiento de los periodos de disponibilidad pactados con el trabajador que realiza teletrabajo para garantizar el derecho a la desconexión digital, pero también deberá de hacer el oportuno registro de la jornada de trabajo y utilizar los medios que considere oportuno para verificar el cumplimiento de la jornada laboral por parte del empleado siempre que sean proporcionados. Por lo tanto, es necesario estudiar el posible uso de datos confeccionados mediante la geoposición, la videovigilancia y grabación de sonidos, el registro de equipos informáticos o la monitorización del trabajador y aún más cuando se realiza el trabajo a distancia por la escasa regulación existente (KAHALE CARRILLO, 2019).

6.2. Sistemas de control

Las nuevas tecnologías en el ámbito del trabajo han implicado el progreso del poder informático lo cual ha reforzado el poder de control del empresario de la prestación laboral.

De hecho, es habitual y fundamentalmente a raíz de la obligación de registro horario, que las empresas apuesten por sistemas de vigilancia electrónica y adquieran herramientas para ello.

Entre ellas, destacar la videovigilancia que es un modo de verificar por parte del empleador, en el ejercicio de la facultad de control, que el trabajador efectivamente está cumpliendo sus obligaciones laborales, aunque se trata de un mecanismo especialmente sensible ya que es necesario realizar un juicio de proporcionalidad porque su aplicación es de última ratio (FJ 4º STS 2618/2014).

A tal efecto, tendrá potestad para el tratamiento de imágenes que se han obtenido mediante sistemas de cámaras o videocámaras si se producen dentro del marco legal y se respetan los límites inherentes conforme al artículo 18 apartado cuarto de la C.E, el artículo 20 bis del ET y el artículo 89 de la L.O. 3/2018. Así, reviste especial relevancia cuando puede producirse una vulneración en los derechos fundamentales de los trabajadores como la intromisión ilegítima en la intimidad y aún más, cuando es utilizado para sancionarlos ante un posible incumplimiento de sus obligaciones laborales (SIERRA BENITEZ, 2011).

Es fundamental que el empleador, previamente y en el ejercicio del deber de información y del derecho a la protección de datos del empleado, ponga en conocimiento de este último y de los representantes de los trabajadores información acerca de la instalación de esta medida de modo expreso, claro y conciso requiriéndose el consentimiento del afectado¹⁹ excepto que se pretenda acreditar la realización de comportamientos contrarios a la buena fe contractual (FJ 4º STS de 13 de mayo de 2014).

En definitiva, para asegurar un uso correcto de los sistemas de videovigilancia hay que constatar que la instalación de estos dispositivos ha superado el correspondiente control de proporcionalidad y de intervención mínima, que como se ha mencionado anteriormente, es cuando esta medida es idónea, equilibrada y no existe otra más moderada (FJ 2º STS nº 630/2016 de 7 de julio).

En el ámbito concreto del teletrabajo, para legitimar la intromisión del derecho a la intimidad del teletrabajador en su domicilio, en primer lugar, el fin a proteger deberá de ser ciertamente

¹⁹ La STC 196/2004 de 15 de noviembre de 2004 determina que se trata del elemento que define el sistema de protección de datos.

valioso como la verificación del cometimiento de irregularidades al concurrir sospechas fundadas o razonables en aras de acordar medidas disciplinarias y, en segundo lugar, se deberá de limitar la grabación al área donde preste sus servicios (FJ 7º STSJ de Madrid de 12/03/2012).

No obstante, es una cuestión tremendamente compleja cuando no fuera posible instalar la videocámara exclusivamente donde desempeña su actividad profesional accediéndose a grabar a terceras personas entre ellas incluso a menores. Al mismo tiempo, además del requisito de la información al empleado, se precisa del permiso del titular del domicilio para la colocación de este sistema en la zona de trabajo.

Por otro lado, BURRIEL RODRÍGUEZ DIOSDADO (2020) señala además el sistema de la geolocalización de los trabajadores con el objetivo de conocer donde se encuentra y si está «conectado» que funcionan como GPS. Análogamente, se encuentran otras prácticas habituales en el mundo laboral, entre otros la huella digital, reconocimiento facial, del iris, de voz o de escritura del teclado dado que se tratan de datos biométricos²⁰ con el objetivo de asegurar la identificación única del empleado.

Decir que, se registran y se procesan las características de las personas trabajadoras almacenándose en distintos formatos para que cuando el individuo trate identificarse si la coincidencia es total se pueda producir el «*match*». No obstante, estas herramientas son una injerencia en los derechos más fundamentales de los trabajadores pudiendo incluso el empleador acceder a los aspectos más íntimos de la vida privada.

La STC 146/2019 de 25 de noviembre en el FJ 4º, establece que la formalización de un contrato laboral no conlleva bajo ninguna circunstancia la privación de los derechos que la Constitución reconoce al individuo por el hecho de serlo y que, en el ámbito del trabajo se podrán limitar legítimamente siempre que se realice un juicio de proporcionalidad.

De hecho, MOLINA NAVARRETE (2020) determina que este método de vigilancia a los trabajadores por invasivo de la privacidad que sea, la realidad es que está generalizado y normalizado primordialmente para valorar la reputación de los trabajadores de empresas

²⁰ En virtud del artículo 4 apartado decimocuarto del RGPD se tratan de datos personales que se obtienen a partir de los rasgos que definen a una persona física (características tanto físicas como fisiológicas o conductuales).

como Amazon o Google siendo cuanto menos controvertido debido a su vertiente no solo legal sino ética.

6.3. Incidencia del derecho a la intimidad y la protección de datos

El derecho fundamental a la intimidad personal y familiar, se establece en el artículo 18 apartado primero de la C.E. y se desarrolla principalmente en la L.O. 1/1982. Sin embargo, hay que subrayar, por su importancia la regulación en los artículos 87, 89 y 90 de la L.O. 3/2018 y en el artículo 8 de la CEDH.

En el ámbito laboral, el ET en su artículo 2 apartado segundo e), también lo contempla, aunque limita su ejercicio a la facultad que ostenta el empleador de dirección y control en virtud del artículo 20 apartado tercero.

Así, SACO BARRIOS (2007) se pronunció acerca de la facilidad que existía en que los sistemas de control del empresario tuvieran una repercusión directa en el derecho a la intimidad de los trabajadores. En especial, el trabajo en remoto ante la dificultad que entrañaba verificar el cumplimiento de la jornada laboral o unos objetivos determinados al no realizar su actividad presencialmente. Apuntaba, que esta modalidad laboral se desarrollaba con asiduidad en el domicilio de estos y que este hecho, conllevaba la fusión entre la vida privada y el trabajo, el periodo de descanso y el tiempo de trabajo, así como el lugar de trabajo y el punto de convivencia familiar.

Por ende, surge una problemática que influye no solo a la intimidad de los trabajadores y a la inviolabilidad del domicilio sino a la privacidad del sujeto ya que si no se utilizan las herramientas oportunas puede esta última verse menoscabada con el acceso a datos pertenecientes a su esfera más íntima mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (SIERRA BENITEZ, 1999).

Así mismo, en el ámbito de los derechos digitales se encuentra el derecho a la protección de datos el cual también se puede ver menoscabado en diversas facetas de la prestación laboral. Su regulación, se encuentra en el Reglamento Europeo 2016/679 de Protección de datos cuyo artículo 88 dispone la potestad de los Estados de constituir normas que garanticen el adecuado tratamiento de datos de los empleados en ámbito laboral respetando los derechos

y libertades de estos últimos. Además, el artículo 8 de la C.D.F.U.E. en el apartado segundo se expresa la facultad de acceder a datos personales que les incumban y solicitar su rectificación.

En la legislación interna, la L.O. 3/2018 de Protección de Datos que ha añadido el artículo 20 bis del E.T y que en cuyos artículos 87 y siguientes se establece la obligación de realizar un uso limitado de los datos personales de los trabajadores en vista de que se trata de datos especialmente sensibles (BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, 2020).

Por lo tanto, se requiere identificar la finalidad del sistema de control por parte del empresario que afecta a los derechos fundamentales de los trabajadores de modo que exista una base de legitimación como la ejecución del contrato.

Señala LLORENS ESPADA (2020) que, merece especial indicación la relevancia que ostenta el consentimiento del trabajador en estas situaciones a pesar de que el necesario tratamiento de datos es implícito al estar ligado a la relación laboral derivada del contrato de trabajo, sin perjuicio de que, el empresario deberá de cumplir con su deber de información previa a los trabajadores y de lo contrario, habrá de estar plenamente justificado. Así pues, esta inaplicación del consentimiento tiene como fundamento el obediencia al interés legítimo de la empresa regulada en el artículo 6 del R (UE) 2016/679 conforme al artículo 20 apartado tercero del E.T. y al cumplimiento de obligaciones legales.

6.4. Productividad

La digitalización acelerada y con ella, la necesidad de la población de adaptarse a entornos remotos, ha dado lugar a transformaciones, particularmente en lo relativo a la organización del trabajo. Es por ello, por lo que resulta oportuno estudiar la relación entre el teletrabajo y la productividad.

CAMACHO PELÁEZ e HIGUITA LÓPEZ (2013) citan a BURAWOY (1985) que estudia la proliferación del modelo capitalista en el que considera que es patente la existencia de un régimen dictatorial de políticas de producción. Estos autores, entienden que este modelo transforma constantemente la producción a través de la extensión de la jornada laboral, la intensificación del tiempo de trabajo y la introducción de nuevos dispositivos con la intención de producir reduciendo todos los costos posibles, incluso si es necesario sacrificar la salud de los trabajadores.

En cambio, otros autores determinan que el modo de lograr incrementar la productividad está vinculado con el uso racional de los recursos y con el trabajo de calidad teniendo presente factores organizativos, tecnológicos y motivacionales.

Ahora bien, para determinar la influencia del teletrabajo en la productividad es esencial conocer qué se entiende por productividad. Así, la Comisión de Calidad y Productividad Empresarial asocia el concepto con el beneficio integral que alcanza una empresa cuando satisface las necesidades de los clientes, satisfacer las necesidades de sus clientes y favorecer al progreso económico y social de su nación.

La productividad, en idéntica línea, manifiesta CARRO PAZ y GONZÁLEZ GÓMEZ (2012) que comporta la mejora del proceso productivo mediante la comparación del empleo de recursos utilizados (insumos o entradas) y el número de bienes o servicios producidos (producto o salidas).

En un primer momento, destacan obras como las de GAJENDRAN y HARRISON (2007) que aportaron un análisis sobre el desempeño de los empleados que teletrabajaban obteniendo como resultado que su productividad fuera superior a aquellos que se encontraban prestando sus servicios presencialmente.

En el mismo sentido, ANGHEL et al. (2020) citaron a BLOOM, LIANG, ROBERTS y YING (2015) que realizaron diversas investigaciones al respecto. En concreto, analizaron el caso de una agencia de viajes china que acordó que un grupo de trabajadores que se prestaran, adoptaran la metodología del teletrabajo durante un periodo de nueve meses, para advertir las consecuencias en la productividad teniendo como resultado un crecimiento de un 13% al realizar más llamadas por minuto. De este modo, llegaron a la conclusión de que el teletrabajo implicaba un mayor rendimiento, así como el alargamiento de la vida laboral del empleado si este se encuentra satisfecho con su trabajo advirtiendo que entre los aspectos que valoraban considerablemente los empleados se encontraba la flexibilidad para distribuir la jornada de trabajo y poder prestar sus servicios en distintos lugares.

Pese a todo, la productividad no suele estar al servicio de los trabajadores y a su bienestar, más bien, al servicio tanto de la dirección como de los accionistas de la compañía que alcanza una productividad alta fomentando el individualismo y la competitividad entre los compañeros. De hecho, en el año 2013 la compañía de análisis y asesoría estadounidense

Gallup mediante una encuesta, se demostró que los trabajadores a distancia a lo largo de la semana dedican a su profesión una media de cuatro horas semanales más que el resto de compañeros desde la oficina (PINTO y MUÑOZ, 2020).

No obstante, otros autores como BATTISTON, BLANES, VIDAL y KIRCHMAIER (2017), sostuvieron que el efecto positivo o negativo del teletrabajo dependería del tipo de actividad que se desempeñara. Así, podría ser ventajoso trabajar a distancia si desarrollan tareas creativas no ocurriendo lo mismo si se trata de labores urgentes y complicadas en las cuales podría aparecer problemas de salud como la propensión al padecimiento de estrés, ansiedad o depresión.

De igual modo, concluyeron COENEN y KOK (2014) al observar que las funciones que requieran mayor concentración y aislamiento en cuanto a no sufrir distracciones, el teletrabajo aportaba grandes beneficios.

Por otro lado, desde la llegada de la crisis económica en la que el trabajo en remoto ha aparecido forzado debido a las circunstancias, se han desarrollado múltiples experimentos mundiales como el elaborado por Boston Consulting Group que analiza las respuestas de 12.000 empleados antes y durante el COVID-19 en los países de India, Alemania y Estados Unidos respecto a los cambios en la gestión y organización del trabajo esperándose alcanzar otros resultados distintos a los obtenidos. Y es que, mientras se creía que iba a haber una disminución en la productividad de los asalariados lo que realmente ocurrió fue que la mayoría de ellos, concretamente el 75%, la consiguieron mantener e incluso la mejoraron en tareas de realización individual.

En cuanto a las tareas colaborativas, a pesar de que requieren habitualmente de la interacción entre los compañeros y son más factibles de llevar a cabo en el domicilio del trabajador, se percató que el 51% de los encuestados señalaron que fueron capaces de mantener o mejorar su nivel productivo.

Así las cosas, se deduce que existen cuatro factores relevantes para tal éxito como es la salud mental, el bienestar físico, la conectividad con los compañeros y unas herramientas digitales adecuadas para las funciones a realizar de forma que si se consigue reunir las la productividad estará garantizada.

Como conclusión, el éxito del teletrabajo dependerá de características derivadas del puesto de trabajo, así como de las capacidades de la persona, pero parece claro que si este se combina con el trabajo en la sede física se reducen las posibles consecuencias negativas derivadas de la falta de contacto personal generando un incremento en la productividad de la empresa (BOSTON CONSULTING GROUP, 2020).

7. Problemas o cuestiones sin resolver

En primer lugar, en cuanto a la ergonometría en el domicilio del trabajador que se haya acogido al teletrabajo, es indudable que habrá que tener en cuenta los textos legales generales tenidos en consideración cuando el oficio se realiza presencialmente en la organización siendo estos la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 486/1997²¹, así como el RD 488/1997²² en aras de adoptar las medidas necesarias para que se cumpla la normativa sobre seguridad y salud en el ambiente laboral además del respeto a los derechos fundamentales de intimidad e inviolabilidad de domicilio, ambos protegidos por la Constitución Española en su artículo 18.

Por ello, es fundamental el cumplimiento de medidas preventivas para evitar la fatiga física por la acumulada tensión muscular debido a posturas de trabajo de carga estática como corregir la postura y sentarse recto, de modo que la espalda se encuentre contra el respaldo. Además, es necesario cambiar de posición regularmente ya que un trabajador que realice sus funciones a distancia al no tener ninguna posible distracción procedente de su ámbito laboral, suele permanecer durante toda la jornada sin levantarse de su puesto.

No obstante, los autores VICENTE HERRERO *et. al* (2018) critican que la normativa preventiva al respecto, sea tan confusa e imprecisa señalando que es complicado el control y vigilancia en el cumplimiento de estas medidas de protección. Además, reflexionan en torno al sistema de la Seguridad Social considerando que existen grandes lagunas por resolver como en los procesos de incapacidad temporal: el control de cuando iniciaron los síntomas, su duración,

²¹ Normativa por la que se determinan disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

²² Normativa sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en relación al trabajo con equipos con pantallas de visualización.

el tipo de contingencia (enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo) que tienen repercusiones económicas.

Así, resulta muy dificultoso la posibilidad de acreditar la relación de causalidad necesaria para la prestación en caso de contingencias profesionales, así como de control de realización de trabajo nocturno en casos de trabajadoras que disfrutan de la maternidad o lactancia o de horas extraordinarias.

Por otro lado, cabe reflexionar sobre si para realizar el teletrabajo se requiere un perfil determinado y si se debe «recualificar» al trabajador para lograr que un individuo fuese exitoso en esta modalidad de trabajo. AMIGONI Y GURVIS (2009) citado por FRANCO JARAMILLO y RESTREPO BUSTRAMENTE (2011) indican una serie de características de la personalidad y rasgos necesarias.

Entre ellas, destaca la habilidad para la comunicación; estar centrado en la obtención de resultados concretos; ser autosuficiente y autónomo al no precisar de mucha supervisión; flexible y adaptable ante los cambios; organizado; competente y con un asentado conocimiento sobre su trabajo; conocedor de los valores de la organización; capaz de priorizar; mantenerse automotivado; resolutivo; perfeccionista; con un entorno hogareño en el que es propicio para desempeñar el teletrabajo; que la labor que realice sea apta para el teletrabajo.

Otro aspecto importante a raíz del desplazamiento del lugar de trabajo de la sede física a otros espacios como el domicilio del trabajador es que, aunque se establezca la obligación de los empleadores de proporcionar el material necesario para realizar la actividad profesional y ello conforme al artículo 11 de la Ley de Trabajo a Distancia, esto no se produce en la realidad.

Por ende, supone una vulneración de los derechos de los trabajadores a distancia en la igualdad de trato y oportunidades, así como de la obligación de no discriminación con respecto a aquellos que se encuentran en la organización que sí disponen de las herramientas para trabajar. Entre las razones por las que ocurre esta situación es por la falta de una regulación concreta sobre la compensación del coste que supone el desempeño de la actividad profesional conectado a la red doméstica del empleado.

En cuanto a los gastos ocasionados por el teletrabajo como el uso y mantenimiento de equipos o el consumo de internet decir que, la Ley mencionada anteriormente determina que la prestación de los servicios bajo esta modalidad de trabajo no deberá suponer a la persona

trabajadora coste adicional alguno y en el artículo 12 expresamente se materializa este deber del empleador de sufragar y compensar estos gastos que se deberá de recoger en el Convenio Colectivo de aplicación conforme al artículo 7.

8. Poder negociador de los representantes de los trabajadores

El hecho de comprobar si las instituciones de representación colectivas se ajustan a una nueva realidad marcada por la sociedad digital que ha demandado un entorno de trabajo nuevo marcado por parámetros más digitales que físicos y qué modificaciones ya sean interpretativas o normativas son esenciales de realizar en aras a garantizar su efectividad.

Es necesario mencionar la importancia de la negociación colectiva en el establecimiento de garantías con el fin de salvaguardar los derechos digitales de los trabajadores conforme al artículo 91 de la L.O. 3/2018 dada las escasas referencias a estos a lo largo de los textos normativos.

En la misma línea, SIERRA BENÍTEZ (1999) determina que la normativa laboral regulaba la modalidad del teletrabajo prácticamente mediante los convenios colectivos. De hecho, en Italia es el mecanismo usado por empresas como Seat a través del Convenio de fecha 31 de marzo de 1995, la mercantil Telecom de fecha 1 de agosto de 1995 o la compañía de traducción Italtel de 17 de enero del 1995 que introducen por vez primera la novedosa fórmula de relación laboral.

En el caso de España, señala la autora que la sociedad de paquetería DHL en el Convenio Colectivo de 3 de marzo de 1998 incluyó por vez primera bajo el artículo 17 el teletrabajo, aunque establecía expresamente que las condiciones económicas derivadas de esta modalidad se acordaran en una Comisión Paritaria de trabajo. Igualmente, el sector del telemarketing mediante su Convenio estatal de 10 de marzo de 1999 reguló esta actividad que se ejercía mediante medios telemáticos o telefónicamente.

Sin perjuicio de ello, múltiples han sido los intentos de incluir el teletrabajo como sistema de desarrollo de los supuestos de relación laboral alejándose de la necesidad de que el trabajador esté presente en el centro de trabajo como el Plan de Empleo del Reino de España del año 1998 en el que se postergó los aspectos concernientes al tiempo de trabajo junto con las

condiciones generales de salud y seguridad para el Plan de Empleo de fecha mayo de 1999 en el que completamente omitió regulándose meramente aspectos relacionados con un trabajador tradicional.

Así, el RGPD 2016/679 en su artículo 88 confirió un papel fundamental a la negociación colectiva para garantizar la protección de los trabajadores en relación con sus derechos digitales aludiéndose en la Exposición de Motivos en el Considerando 155 tanto a los Convenios colectivos como los de empresa.

De hecho, ni siquiera cerca de veinte años después, mediante el artículo 88 de la LOPD-GDD, se ha logrado una definición clara de la extensión del derecho a la desconexión digital (TERRADILLOS ORMAETXEA, 2019). Ciertamente, el legislador de nuevo optó por un sistema de remisión a la negociación colectiva o alternativamente al convenio entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Así, LLORENS ESPADA (2020) defiende que la negociación colectiva sea la vía para completar las lagunas existentes que la L.O. no ha desarrollado y conseguir con ello, acabar con el encorsetamiento de la regulación de los derechos digitales que se ha llevado a cabo. Además, entiende este autor que el límite del convenio colectivo se produce cuando su contenido comprende la vertiente específica de los derechos fundamentales del empleado de forma que su intervención se dirige con el objetivo de delimitar los poderes y facultades que dispone el empleador en el ejercicio de dirección y vigilancia del proceso productivo.

Además, concluye que la redacción del artículo 87 de la LOPD-GDD que establece en su apartado tercero el deber del empleador de fijar unos criterios de uso de los dispositivos digitales es vaga y ambigua hecho que no ha aportado aclaración alguna la novedosa Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Por su parte, DE LA CASA QUESADA (2019) critica que la concreción del contenido, así como la delimitación de estos derechos digitales, dependa en cada caso del resultado de la negociación colectiva ya que, lo cierto es, según GIL (2021), que existen aún escasos Convenios que regulen efectivamente el teletrabajo y hagan referencia al derecho de desconexión digital reforzando o complementando lo ya establecido en la Ley. Por ello, expone que, aunque la ausencia de normativa que limite las comunicaciones fuera del horario de trabajo no priva a

los trabajadores de invocar su derecho al descanso, si puede suponer la confusión de los empleados.

Si bien, citar algunos ejemplos de Convenios que a raíz de la realidad actual han integrado este novedoso derecho como Decathlon en el artículo 53 o la mercantil Ilunion Seguridad en su artículo 56 ambos Convenios Colectivos de fecha 19 de agosto de 2021. Así como, el Convenio de establecimientos financieros de crédito de 15 de octubre del presente año en el artículo 35.

Igualmente, si la negociación colectiva fracasase, IGARTUA MIRÓ (2019) manifiesta que la legislación española no ha arbitrado mecanismo alguno pero que, entiende que el empleador será el protagonista en el desarrollo del derecho a la desconexión.

Como conclusión, TOSCANI GIMÉNEZ (2021) argumenta que aún se requiere de nuevas iniciativas normativas tanto nacionales como internacionales que contemple la globalización del teletrabajo en su aspecto jurídico-laboral que traten de que los dispositivos digitales no acaben siendo un perjuicio de los trabajadores fuera de su jornada laboral. Además, es fundamental explotar la potencialidad en la regulación de los derechos digitales de la vía convencional, mediante acuerdos entre empresarios y empleados, en aspectos que en nuestros días hay mucha incertidumbre como el modo de control por parte del empresario de los dispositivos utilizados en la prestación del servicio del trabajador, la finalidad de la captación de imágenes a través de videoconferencias, cómo actuar ante captaciones ilícitas, el uso de la geolocalización o el establecimiento de mecanismos que garanticen que se cumplen los descansos legales estando el trabajador no disponible al no estar dentro del tiempo de trabajo y sin dejar de lado el hecho de que, ante cualquier transgresión de un convenio colectivo, podrá ser invocado el derecho del empleado ante los tribunales contra la empresa hiperdigitalizada.

9. Conclusiones

Como resultado de este trabajo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Primera.- En cuanto a la finalidad principal del legislador a lo largo de la normativa laboral, decir que se ha evidenciado su deseo de brindar un nivel de protección mínimo a los

trabajadores tratando de mejorar las condiciones laborales y por ello, su afán de regular y delimitar el tiempo de trabajo, así como los periodos de descanso que garanticen el reposo mientras que limita la jornada máxima.

Segunda.- Respecto a la repercusión de las TICS, manifestar que es innegable que han invadido prácticamente todos los espacios de la vida del ser humano más allá de la jornada laboral favoreciendo el impulso del teletrabajo y conllevando así, a una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y la urgente necesidad de instaurar un verdadero derecho a la desconexión digital ante la preocupante tendencia a la hiperconectividad.

Tercera.- En relación a la llegada del teletrabajo, es así mismo incuestionable todos los beneficios que se han obtenido del mismo, aunque, también se perciben perjuicios graves que hay que tratar de reducirlos a toda costa con las herramientas adecuadas y mediante el amparo legislativo correspondiente en aras de desdibujar una línea divisoria entre la vida personal y familiar y la laboral.

Cuarta.- Sobre el derecho de desconexión digital, es necesario subrayar la importancia de una regulación más amplia y detallada. La razón es que, si bien es cierto, el artículo 18 de la C.E. en su apartado cuarto fija la obligación de la ley de limitar el uso de la informática por parte del empleador para evitar el menoscabo del derecho al honor y a la intimidad personal y familiar pero, sin embargo, la regulación del derecho al descanso no se contempla como un derecho fundamental dentro del Título I Capítulo II de la C.E. como considero que debería de ser al equipararse al artículo 31 de la C.D.F.U.E.²³ y no regularse dentro de los principios rectores de la política social y económica en el artículo 40 apartado segundo.

Quinta.- Entre las dificultades que ha conllevado el establecimiento de derechos digitales hay que señalar que, no existen unos requerimientos mínimos exigibles para el uso del teletrabajo que varía dependiendo del tipo de actividad pero que, es especialmente relevante cuando la empresa marca unos objetivos y exige al empleado un mínimo de productividad y este último, no dispone de una velocidad de la fibra necesaria para asegurar una navegación rápida por lo

²³ Configura el derecho fundamental del empleador a la limitación de la jornada máxima de trabajo, además de periodos de descanso y vacaciones anuales retribuidas.

que es infructuoso comparar distintas personas que no poseen herramientas iguales para realizar la misma tarea y mucho más descabellado, sancionarlas por ello.

Conjuntamente, hay que tener en cuenta que, si el equipo y material necesario para el teletrabajo es puesto a disposición por el empresario, este último será quien además deba de salvaguardar el cumplimiento de la normativa relativa a la salud y seguridad en el lugar de trabajo por lo que será fundamental un texto normativo que englobe esta nueva casuística, que aporte solución a las lagunas existentes en la materia.

De hecho, el problema también deriva de que en los convenios colectivos hay referencias al tiempo de trabajo efectivo, al tiempo de presencia o regulación de las jornadas de guardias, pero escasos son los casos en los que se contempla mecanismo alguno de control del respeto al derecho de descanso de los trabajadores otorgándose pleno poder a la negociación colectiva.

En virtud de todo lo expuesto, concluyo que, es imprescindible que se aborde a nivel europeo para impedir que existan formas diversas de reglamentación y enfoques con contenidos contradictorios disponiendo verdaderamente de soluciones efectivas para el balance entre el bienestar de los trabajadores y la productividad de la empresa por ejemplo, mediante la implementación de días sin correo electrónico o bloqueo de las herramientas digitales laborales en determinadas franjas y más aún, cuando parece que el futuro del trabajo será cada día más híbrido.

Así, el modelo híbrido de organización del trabajo combinando la presencialidad con el teletrabajo, en mi opinión, si se lleva a cabo, en la medida de lo posible, sin menoscabar los derechos del trabajador, proporciona un resultado óptimo ya que, se ataja el sentimiento de aislamiento del trabajador y la rutina diaria afectando directamente a la productividad diaria y favoreciendo la idea de pertenencia a un equipo, así como la existencia de jerarquía.

Desde mi punto de vista, habrá que desarrollar acciones de formación que sensibilicen tanto a los empleadores como a los trabajadores sobre el riesgo de fatiga informática mediante un uso razonable de los medios tecnológicos preservando el derecho de desconexión digital ya que, no es saludable una relación de trabajo en la que el empleador requiere al personal la conexión permanente mediante una red digital.

Así las cosas, es fundamental que el trabajador interiorice el hecho de que si no responde mensajes relacionados con su puesto de trabajo una vez finalizado el horario laboral no está incumpliendo obligación alguna derivada del contrato que regula la relación entre ambos sin temor alguno a ser despedidos.

Referencias bibliográficas

Bibliografía básica

«Antecedentes del derecho a la desconexión laboral». Derecho a desconexión. 15 de noviembre de 2021. Disponible en <http://derechoadesconexion.com/antecedentes.html>

ANGHEL, B; COZZOLINO, M y LACUESTA GABARAIN, A. «El teletrabajo en España». *Repositorio Institucional, Boletín económico del Banco de España*. 2020, núm. 2, pp.1-18. [consulta: 18 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361>

AROS OYARZUN, C. «La jornada laboral de 4 días. Una propuesta redistributiva para una economía agotada». OBS Business School. 2021. Disponible en: <https://marketing.onlinebschool.es/Prensa/Informes/Informe%20OBS-%20Jornada%20laboral%20de%204%20di%CC%81as.pdf>

ARTEAGA ECHEVERRÍA, I. «En busca del concepto jurídico de empresa». *Revista chilena de derecho*. 2002, vol. 29, núm. 3, pp. 603-620. [consulta: 3 de noviembre]. ISSN 0716-0747. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2650242>

BALESTRI, L. A; SARAIVIA, C. D.; POMA, K. P. y FUENTES, V. P. «La empresa como sistema y el empresario tradicional». *Revista de la Universidad Nacional de la Pampa: ciencia veterinaria*. 2003, vol. 5, núm. 1, pp. 45-58.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M. «La distribución de la jornada de trabajo en España». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2014, vol. 2, núm. 1, pp. 1-26. [consulta: 1 de noviembre]. ISSN 2282-2313. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/36658/1/2014_Basterra_RLDE.pdf

BRAS, A y SCHAEFER, L. La covid-19 da un empujón al teletrabajo. CaixaBank Research, 2020.

BAZ RODRÍGUEZ, J. «La Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales. Claves para un análisis sistemático». *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2019, núm. 54, pp. 49-79.

BAUSA, M. «El nuevo RD Ley 28/2020 que regula el trabajo a distancia y la desconexión digital». *Govertis parto f. telefónica tech*. 13 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.govertis.com/el-nuevo-rd-ley-28-2020-que-regula-el-trabajo-a-distancia-y-la-desconexion-digital>

BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO. «El control de las personas trabajadoras a través de la tecnología portátil en la era digital: tiempo de trabajo y derecho a la intimidad», pp.385-390. En: GONZÁLEZ ORTEGA, S (coord.). *Monografías de temas laborales, el nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*. Núm 62. ed. Consejo Andaluz de relaciones laborales, 2020.

BATTISTON D, BLANES J, VIDAL, I y KIRCHMAIER, T. *Is Distance Dead? Face-to-face Communication and Productivity in Teams*. Copenhagen Business School, Organismo que lo produce, 2017.

«What 12,00 employees have to say about the future of remote work». *Boston Consulting Group*. 11 de agosto de 2020. Disponible en: <https://www.bcg.com/publications/2020/valuable-productivity-gains-covid-19>

CAAMAÑO ROJO, E. «El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares». *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 2010, núm. 35, pp. 79-105. [consulta: 16 de noviembre de 2021]. ISSN 0718-6851. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512010000200003&script=sci_arttext&lng=e

«Carga física: factores de riesgo ergonómico y sus medidas preventivas». CROEM: Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia. Fecha, hora. Disponible en: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>

CARRO PAZ, R y GONZÁLEZ GÓMEZ, D. «Productividad y competitividad». Repositorio digital de la FCEyS-UNMDP. 2012. [consultado: 18 de noviembre de 2021]. Disponible en: http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

CASO NEIRA, A. *Sistemas de incentivos a la producción*. Madrid: Fundación Confemetal, 2001. ISBN 978-84-95428-19-6.

«Centro de trabajo». Wolters Kluwer. 24 de octubre de 2021. Disponible en: <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AEAMtMSbF1jTAAAUNDCOMTtbLUouLM DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA9lfzhzUAAAA=WKE>

«Concepto de empresa». Promonegocios. 24 de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-empresa.html>

Conferencia Internacional del Trabajo. «*Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*». Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra. 2018.

CIDEC. «Perspectiva internacional del teletrabajo: nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información». *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 2001. Informes y estudios, Serie Empleo. Núm. 18.

COENEN, M y KOK, A.W. R «Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules». *European Management Journal*. 2014, Vol. 32, núm. 4, pp. 2-13. [consulta: 18 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S026323731300159X?via%3Dihub>

CONNLEY C. «This company has an ingenious way to free employees from email on vacation». Make it. 17 de agosto de 2017. Disponible en: <https://www.cnbc.com/2017/08/17/one-companys-genius-way-to-free-employees-from-email-on-vacation.html>

CURI, M. «Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, según la OIT y la OMS». *La Organización Internacional del Trabajo*. 17 de mayo de 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang-es/index.htm

DE LA CASA QUESADA, S. «Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital». *Revista de trabajo y seguridad social*. 2019, núm. 1, pp. 113-145.

«Descanso». Diccionario de la lengua española (Real Academia Española). 27 octubre, 16:33. Disponible en: <https://dle.rae.es/descanso>

DI MARTINO, V. «El teletrabajo en América latina y el Caribe». Proyecto nº 102374 sobre la puesta en marcha del teletrabajo. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá. 2004.

DÍAZ BERNARDO, L. «El teletrabajo y la seguridad y salud de los trabajadores: aplicación de la normativa específica en el domicilio del trabajador y la vigilancia y control de su cumplimiento». *Estudios jurídicos de aproximación del Derecho latinoamericano y europeo*. 2014, pp. 79-85.

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, del 25 de marzo de 2021 sobre una estrategia integral para un desarrollo urbano y rural sostenible. PUXEU ROCAMORA, J. (NAT/820). Disponible en: <https://www.ccoo.es/3e7ab2dbc09e46b4e4823c3f191a2fd9000001.pdf>

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea de 18 de noviembre de 2003. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

«El teletrabajo o la maldita condena de ser invisible a ojos del jefe» Marketing directo, noticias de marketing, publicidad y marcas. 2021. Disponible en: <https://www.marketingdirecto.com/marketing-general/tendencias/teletrabajo-maldita-condena-ser-invisible-ojos-jefe>

«El teletrabajo se asienta en las empresas españolas». *CIO, Tendencias de tecnología de la información*. 26 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.ciospain.es/industria-y-utilities/el-teletrabajo-se-asienta-en-las-empresas-espanolas>

«El teletrabajo supone el 12,1% de la población ocupada en España». *CIO, Tendencias de tecnología de la información*. 23 de junio de 2021. Disponible en:

<https://www.ciospain.es/industria-y-utilities/el-teletrabajo-supone-el-121-de-la-poblacion-ocupada-en-espana>

«El 39,3% de los trabajadores no desconecta del trabajo lo suficiente cuando está de vacaciones, 3,1 p.p. más que hace un año». *Economía de hoy*. 29 de julio de 2019, 11:07. Disponible en: <https://www.economiadehoy.es/el-39-3-de-los-trabajadores-no-desconecta-del-trabajo-lo-suficiente-cuando-esta-de-vacaciones-3-1-p-p-mas-que-hace-un-ano>

«En Francia entra en vigor el derecho a la desconexión digital del trabajador con la empresa». *Noticias jurídicas, Wolters Kluwer*. 2 de enero de 2017. 16:44. Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-derecho-a-la-039%3Bdesconexion-digital039%3B-del-trabajador-con-la-empresa/>

EZQUERRA ESCUDERO, L. *Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución*. 1º ed. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos S.A., 2006.

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. «los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales». *Revista IUSLabor*. 2020, núm. 3, pp. 81-111. [consulta: 13 de noviembre]. ISSN 1699-2938. Disponible en: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/373350/471451>

FRANCO JARAMILLO, A. y RESTREPO BUSTAMANTE, F.A. «El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral». *Revista virtual Universidad Católica del Norte*. 2011, núm. 33, pp. 1-6. [consulta: 17 de noviembre de 2021]. ISSN 0124-5821. Disponible en: <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1/2>

GAJENDRAN, R. S. y HARRISON, D. A. «*The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual Consequences*» 2007, vol. 92, núm. 6, pp. 1524-1541. [consulta: 18 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>

GARCÍA GONZÁLEZ, G. «La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo entre lo simbólico y lo impreciso». *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2020. Núm. 72.

GIL, M. J. «Los convenios se olvidan de regular el teletrabajo y la desconexión digital». *La Opinión de Murcia*. 13 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2021/06/13/convenios-olvidan-regular-teletrabajo-desconexion-52916553.html>

GORELLI HERNÁNDEZ, J y PÉREZ GUERRERO, M.L. *Tiempo de trabajo y descanso*. 1º ed. Huelva: Universidad de Huelva, 2021. ISBN 978-84-18280-47-4

GUTIÉRREZ, V. «Taller práctico: elaboración de una política de desconexión digital». AEC: Asociación española para la calidad, 2019

HERNANDO CAMACHO PELÁEZ, R e HIGUITA LÓPEZ, D. «Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético». *Revista científica Pensamiento Y Gestión*. 2013, núm. 35, pp. 87-118.

«Imagen del día: el teletrabajo en Europa escasea». *El idealista*, noticias laborales. 8 de febrero de 2020, 10:26. Disponible en: <https://www.idealista.com/news/finanzas/laboral/2020/02/07/779861-imagen-del-dia-el-teletrabajo-en-europa-escasea>

IGARTUA MIRÓ, M. T. «El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales». *Revista de trabajo y seguridad social*. 2019, núm. 432, pp. 61-87.

«Jornada». Diccionario de la lengua española (Real Academia Española). 15 octubre, 19:20. Disponible en: <https://dle.rae.es/jornada>

KAHALE CARRILLO, D. T. «La geolocalización como medio de control del trabajador». *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2021, núm. 157, pp. 141-166. [consulta: 17 de noviembre de 2021]. ISSN 0213-0750. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968640>

LANDA ARROYO, C. *Actas de las V Jornadas Nacionales de Derechos Fundamentales*. 1º. Lima: Palestra, 2020.

LAHERA FORTEZA, J. «Tiempo de trabajo efectivo europeo». *Trabajo y Derecho*. 2018, Núm. 43.

LLORENS ESPADA, J. «Los derechos digitales en la negociación colectiva». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2020, núm. 11, pp. 1-26.

LÓPEZ ELIZALDE, C. «Síndrome de burnout». *Revista mexicana de anestesiología*. 2004, vol. 27, núm. 1, pp. 131-133. [consulta: 13 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2004/cmas041ac.pdf>

LÓPEZ AHUMADA, J. E. «La articulación de los descansos laborales en el régimen jurídico del tiempo de trabajo». *Anuario de la facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*. 2003, pp. 66-68.

MARCOS, E. «De perros y ovejas: teletrabajo». *Trentia*. 20 de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.trentia.net/de-perros-y-ovejas-teletrabajo/>

MARTÍN MUÑOZ, M.R. «Tiempo de trabajo y desconexión digital», pp 329-354. En GONZÁLEZ ORTEGA, S. (coord.). *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Sevilla: Junta de Andalucía: Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2020.

MÁRTINEZ-CALCERRADA GÓMEZ, L. «El concepto de empresa laboral». *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*. 1983, núm. 3, pp.1049-1058.

MÁRTINEZ SÁNCHEZ, R. «El teletrabajo como tendencia del Mercado Laboral». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. 2012, vol. 2, núm. 4, pp. 144-155. [consulta: 17 de noviembre de 2021]. ISSN 1390-8618. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5966986>

MASLACH, C. «Comprendiendo el burnout». *Ciencia y Trabajo*. 2009, vol. 11, núm. 32, pp. 37-43. [consulta: 11 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

MENA ROA, M. *¿Cuántos europeos trabajan habitualmente desde casa?*. Statista, 2021. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/20751/trabajadores-que-habitualmente-trabajan-desde-casa-en-2019/>

MILLAN BARTOLOMÉ, J. y DIEZ MILLAN, E. *Jornada laboral: problemática legal y práctica*. Madrid: Fundación Confemetal, 2000.

MOLINA NAVARRETE, C. «La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial». *Documentación Laboral*. 2014, vol. I, núm. 100, pp. 13-36.

MOLINA NAVARRETE, C. «Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso». *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2017, núm. 138, pp. 249-283. [consulta:14 de noviembre de 2021]. ISSN 0213-0750. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>

MOLINA NAVARRETE, C. «La salud psicosocial, una condición de trabajo decente: el “neo-taylorismo digital” en clave de (pérdida de) bienestar», pp.8-36. En: CORREA CARRASCO, M y QUINTERO LIMA, M. G. (coord.). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*. Madrid, 2020.

MONEREO PÉREZ, J. «Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (II). Teoría jurídica y modelos de regulación de la empresa» *Revista crítica de teoría y práctica, relaciones laborales*. 2011, vol. VII, núm. 1, pp. 323-346.

MORENO BAZÁN, S. «Portugal multará a las empresas que incumplan el derecho a desconexión». *La información*. 10 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://www.lainformacion.com/management/portugal-multara-empresas-incumplan-derecho-desconexion-empleados/2853045/>

MORENO DE TORO, C. y RODRÍGUEZ CRESPO, M. J. «Ejercicio y límites del "ius variandi" del empresario». *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2009, núm. 98, pp. 201-211. [consulta: 20 d noviembre de 2021]. ISSN 0213-0750. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2886503>

MILLAN BARTOLOME, J y DIEZ MILLAN, E. *Jornada laboral: problemática legal y práctica*. Madrid: Fundación Confemetal, 2000.

NARANJO COLORADO, L. D. «Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral». *Revista Saber, Ciencia y Libertad*. 2017, vol. 12, núm. 2, pp. 49-57. [consulta: 15 de noviembre de 2021]. ISSN 1794-7154. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1531/1131>

NAVARRO MACÍAS, R. «Del teletrabajo al “smart working”: los pros de trabajar en casa y en la oficina». *La Vanguardia*. 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20210420/6629161/smart-work-promete-solucionar-aspectos-deseables-teletrabajo.html>

PINTO, A y MUÑOZ, G. J. «Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis». *Revista de la escuela de psicología*, 2020, núm.1, pp. 13-23.

OSIO HAVRILUK, L. «El Teletrabajo: una opción en la era digital». *Observatorio laboral revista venezolana*. 2010. Vol. 3. Núm. 5. Pp. 93-110. ISSN 1856-9099. [Consulta: 07-11-2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>

OTTAVIANO, J.M. «Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19». *CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. 2020, pp. 151-176. [consulta: 16 de noviembre de 2021]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46782/S2000784_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PASTOR MARTÍNEZ, A. «Representación de los trabajadores en la empresa digital». *Revista Catalana Presente y futuro del trabajo*. 2018, vol. 5, pp. 111-122. [consulta: 20 de noviembre de 2021]. ISSN 2339-5753. Disponible en: <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.67>

PÉREZ AMORÓS, F. «Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday». *Revista IUS: Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*. 2020, Vol. 14, núm. 45, pp. 257-275. [consulta: 15 de octubre de 2021]. ISSN 1870-2147. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610343>

PÉREZ CAMPOS, A. «La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?». *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. 2019. Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/d3d878ff04e8f81667b4237f8095c341/1?pq-origsite=gscholar&cbl=516295>

PÉREZ SÁNCHEZ, C. «El teletrabajo, ¿más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?». *Revista de internet, derecho y política*. 2010, núm. 11, pp. 24-33. [consulta: 17 de noviembre de 2021]. ISSN 1699-8154. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3424042>

PINTO, A y MUÑOZ G. J. *Teletrabajo: productividad y bienestar en tiempos de crisis*. Universidad Adolfo Ibáñez, Escuela de Psicología, Argentina, 2020.

POY, M. «Workalcoholic». *Revista Laboreal*. 2011, vol. 7, núm. 2. [consulta: 18 de noviembre de 2021]. ISSN 1646-5237. Disponible en: <http://laboreal.up.pt/es/dictionary/?letter=W&id=294>

PIEDRA GUILLÉN, N. «Trabajo en los call centers: la corporeidad de la experiencia laboral». *Revista rupturas*. 2020, vol. 10, núm. 1. [consulta: 14 de noviembre de 2021]. ISSN 2215-2989. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-24662020000100103&script=sci_arttext

REYNOSO CASTILLO, C. «Las transformaciones del concepto de empresa». *Revista Latinoamérica de derecho*. 2014, número 18, pp. 8-12.

RIFKIN, J.: *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, 7ª edición, Paidós Ibérica, Barcelona, 2010.

RODRIGUES REIS, G. D. «El Derecho a la Desconexión Digital en la Relación Laboral y su impacto en la Salud de los trabajadores». *Noticias CIELO*. 2020, núm. 3. [consulta: 7 de noviembre de 2021]. ISSN 2532-1226. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7317358>

SABORIO MORALES, L. y HIDALGO MURILLO, L.F. «Síndrome de Burnout». *Revista Medicina Legal de Costa Rica*. 2015, vol. 32, núm. 1. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

SACO BARRIOS, R. «El teletrabajo». *Revista de la facultad de derecho PUCP*. 2007, núm. 60, pp. 325-350. [consulta: 17 de noviembre de 2021]. ISSN 0251-3420. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085077>

SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L. «Jornadas, descanso, trabajo efectivo». *Derecho Social de la Unión Europea: aplicación por el Tribunal de Justicia*. 2018, núm. 1. ISBN 978-84-17317-13-3, pp. 909-933.

SHUTTERSTOCK, M. «Balance de un año de teletrabajo en España». *The Conversation*. 14 de marzo de 2021. Disponible en: <https://theconversation.com/balance-de-un-ano-de-teletrabajo-en-espana-153864>

SIERRA BENÍTEZ, E.M. (1999). *Teletrabajo: una aproximación al concepto y regulación jurídico-laboral*. En X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Zaragoza: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. pp. 873-893. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/51406591.pdf>

SIERRA BENITEZ, E.M. «El poder de control del empresario en el teletrabajo», pp. 297-324. En: Junta de Andalucía, Consejo Económico y Social de Andalucía. Área de Comunicación CES de Andalucía (ed.). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. ed. 1ª. Sevilla, 2011

«Solo 2 de cada 10 trabajadores tiene permitido teletrabajar en España». Infojobs. 12 de diciembre de 2019. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/solo-2-de-cada-10-trabajadores-tiene-permitido-teletrabajar-en-espana>

«State of Remote Work». Buffer. Septiembre de 2019. Disponible en: <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019>

TERRADILLOS ORMAETXEA, M.E. «El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica». *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak*. 2019, núm. 42, pp.1-32. [consulta: 14 de noviembre de 2021]. ISSN 1575-7048. Disponible en: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21250

TERUEL, A. «Francia reconoce el derecho a desconectar del trabajo». *Periódico El País*. 3 de enero de 2017. Disponible en: https://elpais.com/tecnologia/2017/01/03/actualidad/1483440318_216051.html

TORRENT SELLENS, J. «TIC y trabajo: hacia nuevos sistemas organizativos, nuevas estructuras ocupacionales y salariales, y nuevos mecanismos de intermediación». *Revista sobre la sociedad del conocimiento*. 2008. Núm. 6. Pp.1-15. [consulta: 09-11-2021]. ISSN 1885-1541. Disponible en: https://www.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/dossier_tic_y_trabajo.pdf

TOSCANI GIMÉNEZ, D. «El derecho a la desconexión digital, un reto difícil aun de implantar en las empresas españolas». *NoticiasTrabajo.es*. 13 de mayo de 2021. Disponible en: <https://www.noticiastrabajo.es/derecho-desconexion-digital-reto-dificil-implantar-empresas-espanolas/>

TRUJILLO, F. «El ciberacoso en el trabajo: un mal presente en la digitalización empresarial». *The Adecco Group Institute*. 6 de julio de 2021. Disponible en <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/el-ciberacoso-en-el-trabajo-un-mal-presente-en-la-digitalizacion-empresarial/>

TURKLE S. «Desconexión digital». *Fundació factor humà*. 2019, pp.1-10. [consulta: 11 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://factorhuma.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cast.pdf>

«Un 83% de empresas españolas cuenta con políticas de teletrabajo tras el Covid, según un estudio de Microsoft». *EUROPAPRESS*. 16 de octubre de 2020, 16:38. Disponible en: <https://www.europapress.es/economia/noticia-83-empresas-espanolas-cuenta-politicas-teletrabajo-covid-estudio-microsoft-20201016163813.html>

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*. 2020, vol. 8, núm. 1, pp.212-238. [consulta: 14 de noviembre de 2021]. ISSN 2282-2313. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306920>

VICENTE HERRERO, M.T; TORRES ALBERICH, J.I; TORRES VICENTE, A; RAMÍREZ IÑIGUEZ DE LA TORRE, M.V y CAPDEVILA GARCÍA, L. «El teletrabajo en salud laboral». *Revista CES Derecho*.

2018, vol. 9, núm. 2, pp. 287-297. [consulta: 16 de noviembre de 2021]. ISSN 2145-7719. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6805230>

ZAMORA, S. «Desconexión digital ¿novedad o anécdota?». Diario La Ley, 2019, núm. 9363, pp. 1-2. [consulta: 16 de noviembre de 2021]. ISSN 1989-6913. Disponible en: <https://es.ontier.net/ia/desconexiondigitalnov....pdf>

Bibliografía complementaria

Millán, V. «La OMS vincula trabajar más de 55 horas a la semana con la muerte de 745.000 personas al año». *Periódico El Economista*. 18 de mayo de 2021. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/sanidad/noticias/11221907/05/21/La-OMS-vincula-trabajar-mas-de-55-horas-a-la-semana-con-la-muerte-de-745000-personas-al-ano.html>

Legislación citada

Carta de los derechos fundamentales de la unión europea 2010/C 83/02. *Boletín Oficial de la Unión Europea*, 30 de marzo de 2010, C 83/389. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de mayo de 1982, núm. 115. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1982/BOE-A-1982-11196-consolidado.pdf>

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de noviembre de 2003, L 299/9. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, núm. 269. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de julio de 2015, núm. 174. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-8168-consolidado.pdf>

Ley 1088/2016 de 8 de agosto relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de agosto de 2016, núm. 184. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>

Legge di 22 di maggio del 2017 verso le misure per la tutela del lavoro autónomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, 13 di giugno del 2017, núm. 135. Disponible en: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, de 6 de diciembre de 2018, núm. 294, p. 119788. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>

Ley 10/2021, de 9 de julio de Trabajo a Distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de julio de 2021, núm. 164, p. 82540. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/07/10/pdfs/BOE-A-2021-11472.pdf>

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, de 26 de septiembre, núm. 230. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-21346-consolidado.pdf>

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de abril de 1997, núm. 97. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-8669-consolidado.pdf>

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 97. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-8671-consolidado.pdf>

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. *Boletín Oficial del Estado*, de 8 de agosto de 2000, núm. 189. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm. 36, p. 12483. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

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. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de octubre de 2015, núm. 255, p. 100224. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>

Real Decreto-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. *Boletín Oficial del Estado*, de 12 de marzo de 2019, núm. 61, p. 23156. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/12/pdfs/BOE-A-2019-3481.pdf>

Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de marzo de 2020, núm. 73, p. 119345. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15768.pdf>

Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de abril de 2020, núm. 112. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-4554-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de mayo de 2020, núm. 134. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-4959-consolidado.pdf>

Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de septiembre de 2020, núm. 253. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 4 de mayo de 2016, núm. 119. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

Jurisprudencia referenciada

Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 210/1990 de 20 de diciembre, recurso 834/1985, ECLI:ES:TC:1990:210, FJ 2º.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 469/1999, de 30 de septiembre de 1999, recurso 2938/1999, ECLI:ES:TSJM:1999:10912, FJ 1º.

Sentencia del Tribunal de Casación del gobierno francés, de 2 de octubre de 2001, núm. 99-42.727.

Sentencia del Tribunal de Casación del gobierno francés, de 17 de febrero de 2004, núm. 01-45.889.

-*Sentencia del Tribunal Constitucional*, núm. 196/2004 de 15 de noviembre de 2004, recurso 1322/200, ECLI:ES:TC:2004:196, FJ 6º.

Sentencia del Tribunal Supremo, 11 de abril de 2005, recurso 143/2005, ECLI:ES:TS:2005:143, FJ 6º.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 155/2005, de 10 de octubre, recurso 155/2004, ECLI:ES:TS:2005:6015, FJ 2º.

Sentencia del Tribunal Supremo, 7 de marzo de 2007, recurso 132/2005, ECLI:ES:TS:2007:2086, FJ 5º.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 165/2012, de 12 de marzo, recurso 5929/2011, ECLI: ES: TSJM:2012:1267, FJ 7º

-*Sentencia del Tribunal Supremo*, núm. 2618/2014 de 13 de mayo, recurso 1685/2013, ECLI:ES: TS:2014:2618, FJ 4º.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, de 13 de mayo de 2015, C-392/2013, ECLI:EU:C:2015:392, apartado 13.

Sentencia del Tribunal Supremo, 12 de noviembre de 2015, recurso 14/2014, ECLI:ES:TS:2015:5710, FJ 3º.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 630/2016 de 7 de julio, recurso 3233/2014, ECLI: ES:TS:2016:4070, FJ 2º.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 848/2016 de 17 de octubre, recurso 36/2016, ECLI:ES:TS:2016:4408, FJ 6º.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, de 21 de febrero de 2018, C-518/2015, ECLI:EU:C:2018:82, apartado 58.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 1095/2018 de 7 de diciembre de 2018, recurso 581/2018, ECLI:ES: TSJM:2018: 12557, F.J. 4º.

-*Sentencia del Tribunal Constitucional*, núm. 146/2019 de 25 de noviembre, recurso 2436/2017, ECLI:ES:TC:2019:146, FJ 4º.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 688/2020 de 25 de junio, recurso 318/2020, ECLI:ES: TSJMAD:2020:7185, FJ 3º.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, núm. 732/2020 de 1 de octubre, recurso 352/2020, ECLI: ES:TSJICAN:2020:2377, FJ 2º.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 962/2020 de 4 de noviembre, recurso 430/2020, ECLI:ES: TSJM: 2020:10055, FJ 3º.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 75/2021 de 8 de febrero, recurso 552/2020, ECLI:ES: TSJM:2021:1891, FJ 2º.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 244/2021 de 22 de febrero, recurso 5619/2019, ECLI: ES:TS:2021:698, FJ 8º.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 549/2021 de 9 de junio, recurso 318/2021, ECLI:ES: TSJM:2021:6278, FJ 18º.

Listado de abreviaturas

C.E.: Constitución Española.

C.E.D.H: Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.

C.E.S.E.: Comité Económico Social Europeo.

C.D.F.U.E.: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

CIDEC: Centro de Innovación y Desarrollo para la Economía Circular.

E.E.U.U.: Estados Unidos.

Ex: Relativo a; en virtud de.

E.T.: Estatuto de los trabajadores.

F.D: Fundamento de Derecho.

F.J: Fundamento Jurídico.

O.M.S. Organización Mundial de la Salud.

Núm. Número

RDL: Real Decreto Ley.

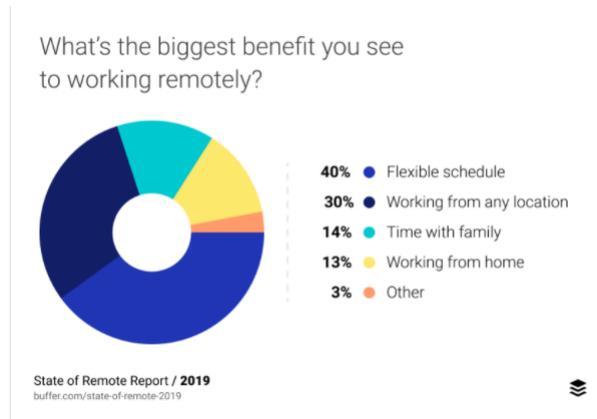
TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

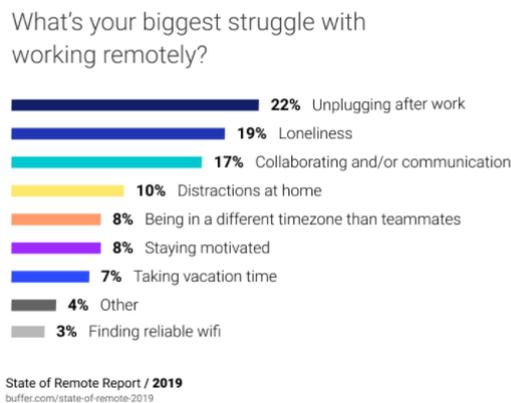
TSJUE: Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea.

Vid: Véase.

Anexo A. Encuestas



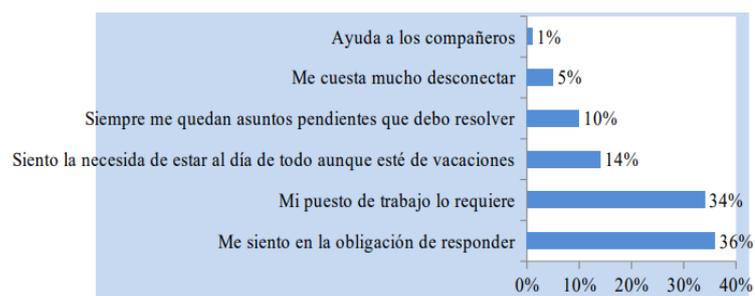
Beneficios del teletrabajo. Fuente: BUFFER (2019) que cita a DOIST, HUBSTAFF, REMOTE-HOW, REMOTEYEAR, TRELLO, WORKFROM y WORK REMOTELY (2019)



Desventajas del teletrabajo. Fuente: DOIST et al. (2019)



Frecuencia que se consulta el correo electrónico mientras el trabajador se encuentra de vacaciones. Fuente: ECONOMIA DE HOY que cita a ADECCO GROUP (2020)



Razones por las que los trabajadores están plenamente conectados. Fuente: MARTÍN MUÑOZ (2020) que cita a INFOJOBS-ESADE (2017)