

LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA EN ESPAÑA COMO MECANISMOS PARA GARANTIZAR EL DESCANSO, LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DIGITALES A DISTANCIA

Digital disconnection and registration of daily working hours in Spain as mechanisms to guarantee rest, health and welfare of digital remote workers

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ*

Universidad de Deusto, España

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar la situación en España de los trabajadores digitales a distancia en relación con el derecho a la desconexión digital y el registro de la jornada. Y ello porque se defenderá que estas dos instituciones constituyen instrumentos esenciales para la protección de la salud de los mismos. Por ello, tras realizar una introducción sobre el efecto que están teniendo en los trabajadores las tecnologías de la comunicación y de la información, se estudiará el concepto de trabajo digital a distancia. A continuación, se analizarán los riesgos que traen causa de dicha modalidad de trabajo para afrontar su protección. Y, finalmente, se estudiarán, como principales instituciones de protección, el derecho a la desconexión digital y el registro de la jornada conforme a las particularidades que presentan para con los trabajadores digitales a distancia.

Palabras clave: Trabajador digital a distancia, riesgos del trabajo digital a distancia, derecho a la desconexión digital, registro de la jornada laboral.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the situation in Spain of digital remote workers in relation to the right to digital disconnection and the registration of daily working hours. The main reason for this is that it will be argued that these two institutions are essential instruments for the protection of workers' protection. Therefore, after making an introduction about the effects that communication and information techniques are having on workers, the concept of digital remote work will be studied. In addition, the risks caused by this type of work will be analyzed in order to determine how to protect workers from them. Finally, the right to digital disconnection and the registration of daily working hours will be studied according to the particularities they present for digital remote workers. In fact, both are the main protection institutions.

Keywords: Digital remote worker, risks of the digital remote work, right to digital disconnection, registration of daily working hours.

* **Correspondencia a:** Francisco Javier Arrieta Idiakez, Facultad de Derecho. Universidad de Deusto. Avda. de las Universidades, 24 (48007 Bilbao, Bizkaia, España) – javier.arrieta@deusto.es – <https://orcid.org/0000-0003-4696-6356>

Cómo citar: Arrieta Idiakez, Francisco Javier. (2020). «La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia»; *Lan Harremanak*, 42, 89-126. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>).

Recibido: 12 diciembre, 2019; aceptado: 23 diciembre, 2019.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2020 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

SUMARIO

1. Introducción.—2. Concepto de trabajo digital a distancia.—3. Riesgos que traen causa del trabajo digital a distancia. 4.1. Antecedentes a considerar. 4.2. La regulación en la Ley Orgánica 3/2018. 4.2.1. Ámbito de aplicación. 4.2.2. Objeto del derecho a la desconexión digital. 4.2.3. Contenido del derecho a la desconexión digital. 4.3. La regulación vía convenio colectivo del derecho a la desconexión digital de los trabajadores digitales a distancia.—5. El registro de la jornada para con los trabajadores digitales a distancia. 5.1. Antecedentes a considerar. 5.2. La regulación del registro de la jornada en el Real Decreto-ley 8/2019. 5.3. La posible extensión de la obligación de llevar el registro de la jornada para con socios cooperativistas, empleados públicos y trabajadores autónomos. 5.4. El vínculo entre el registro de la jornada y la salud de los trabajadores.—6. Conclusiones.—7. Bibliografía.

1. Introducción

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han aumentado las posibilidades de trabajar a distancia. Sin duda, ello, en principio, debiera permitir conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares, estableciendo un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal. Pero, junto a dicha esperanza también existe preocupación, pues como advierte la OIT (OIT, 2015, 15):

La desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos.

Haciendo hincapié en la misma idea, la propia OIT ha afirmado que (OIT, 2017a, 22):

Si bien ciertos avances tecnológicos recientes como el teletrabajo y el trabajo móvil (T/TICM) crean una mayor autonomía, también parecen estar asociados con una mayor intensidad de trabajo, ya que difuminan los límites entre el lugar de trabajo y el hogar, y entre el tiempo dentro y fuera del trabajo.

Precisamente, en relación con los cambios de la organización del trabajo, y con mención especial al trabajo desde el domicilio, al teletrabajo y a la economía de plataformas, la OIT matiza, más si cabe, que (OIT, 2018, 5):

Es posible que el hecho de ser convocado para hacer un trabajo, y de no estar presente en el trabajo, tenga sus ventajas, pero el requisito de estar alerta o disponible para trabajar en todo momento podría neutralizarlas. Así, la frontera entre trabajo y no trabajo se difumina, comprometiendo la capacidad de la persona de proteger genuinamente su tiempo libre. Surgen, pues, interrogantes acerca del tiempo destinado a «trabajar» (por ejemplo, revisando mensajes) durante el tiempo libre.

Además, todo ello se corrobora por los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo mantenidos por la OIT, que se han caracterizado por ser tripartitos, al más fiel estilo de la OIT. Así, se afirma que «en España los trabajadores advirtieron de los peligros de una sociedad activa las 24 horas del día, en la que no se respetan las horas de descanso y se pone en riesgo la privacidad y la intimidad». Igualmente, en los diálogos de Bélgica y Mauricio se señala que «pasar a ser una sociedad activa las 24 horas constituye una amenaza para la salud de los trabajadores» (OIT, 2017b, 20). Sin embargo, es Alemania quien ofrece datos concretos sobre el fenómeno. En efecto, tras señalar que «el horario flexible puede dar lugar a un aumento del trabajo y del estrés por cuestiones relacionadas con el tiempo, ocasionando que las personas trabajen más por la tarde, por la noche y los fines de semana», aporta el dato conforme al cual «el 30 por ciento de los empleados administrativos afirma que trabajan a domicilio al menos de vez en cuando (el 2 por ciento en caso de los obreros) y el 12 por ciento reconocen que varias veces a la semana atienden cuestiones relacionadas con el trabajo durante su tiempo libre (el 4 por ciento en el caso de los obreros)» (OIT, 2017b, 51-52).

Respecto al trabajo en plataformas la situación es, si cabe, más preocupante. En ese sentido, resulta significativo el informe de la OIT «Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital». Así, tras recordar que «a veces, el trabajo no está disponible cuando el trabajador quiere trabajar», profundiza en las consecuencias que ello acarrea, al señalar que (OIT, 2019a, 72):

La necesidad de buscar un trabajo en forma constante, las características de la publicación de tareas y la diferencia horaria con otros países significaron que muchos trabajadores trabajaran durante muchas horas y en horarios atípicos. El 52 por ciento de los encuestados de 2017 informó que trabajaba en forma regular al menos seis días por semana (de ese porcentaje, un 16 por ciento trabajaba seis días en forma regular y el 36 por ciento restante lo hacía del mismo modo siete días por semana). Un gran porcentaje de trabajadores trabajaba durante la noche (desde las 10 p.m. hasta las 5 a.m., un 43 por ciento) y durante la tarde y entrada la noche (desde las 6 p.m. hasta las 10 p.m., un 68 por ciento), ya sea en respuesta a la disponibilidad de tareas o debido a otros compromisos (...). Alrededor de un 18 por ciento de los trabajadores manifestó haber trabajado más de dos horas durante la noche más de 15 días al mes. Además, alrededor de un 44 por ciento de los trabajadores trabajó más de 10 horas al día por hasta una tercera parte del mes (entre 1 y 10 días) y el 23

por ciento de ellos trabajó esa extensa cantidad de horas de 11 a 30 días en un mismo mes. Estos patrones son bastante uniformes en todas las regiones.

En el caso concreto de España, resulta ilustrativa la STSJ de Asturias (4.^a), de 25 de julio de 2019, núm. rec. 1143/2019, en la que se falla a favor del carácter laboral de la relación existente entre un *rider* y Glovo, resaltándose que el trabajador no haya disfrutado de un solo día de vacaciones ni de un descanso semanal a lo largo de todo el año (F.D. 4.º).

De ahí, que se concluya por la doctrina científica que «el tiempo de trabajo o de puesta a disposición (...) constituye uno de los factores principales en los que se manifiesta la dependencia o subordinación digital» (Rodríguez Rodríguez, 2019, 145).

Esa misma situación se denuncia para con los conductores de UBER, cuando se afirma que (Trillo, 2017, 439):

Esta relación de trabajo, basada en una aparente libertad de decisión por parte de los conductores a la hora de decidir cuándo y cuánto tiempo de trabajo ponen a disposición de UBER, arroja una situación de falta de limitación efectiva del tiempo de trabajo pudiendo dar lugar a la existencia de jornadas de trabajo por encima de los límites legales previstos en la legislación de cada país en el que UBER se encuentra implantado.

Por todo ello, no es de extrañar que la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada por la Conferencia en su centésimo octava reunión, en Ginebra, el 21 de junio de 2019, establezca que el potencial del progreso tecnológico debe aprovecharse para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible, con el objetivo de asegurar la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos (apartado II.A.ii) (OIT, 2019b, 3). Y, precisamente, para ello aboga por responder a los retos que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo (apartado III.C.v) (OIT, 2019b, 6).

Así, la propia OIT ya ha adelantado una posible respuesta a la problemática planteada por el trabajo digital, ante las preocupaciones y peligros que conlleva para los trabajadores, tal y como se viene señalando en esta introducción. Se trata del «derecho a la desconexión» (OIT, 2018, 5). A ello cabe sumar, desde la perspectiva de la legislación española, el registro diario de la jornada, instaurado a partir del 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 (BOE de 12 de marzo de 2019, núm. 61).

Partiendo de este contexto, el objeto de este estudio, como se deduce de su título, se centra en la situación en España de los trabajadores digitales a distancia en lo que respecta al derecho a la desconexión digital (*infra* 4) y el registro de

la jornada (*infra* 5). No obstante, conviene adelantar dos ideas que condicionan dicho análisis. Por una parte, la idea que consiste en acotar claramente los trabajadores sobre los que se centrará la atención. En efecto, dado que el trabajo digital afecta tanto a los trabajadores con jornada laboral presencial como a los trabajadores con jornada laboral a distancia, debe matizarse que el estudio abordará tan solo la situación de estos últimos, dado que en su caso es más difícil establecer una diferencia clara entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso (Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero, 2017, 334), y, en consecuencia, se corre el riesgo de vulnerar el derecho al descanso, y se generan mayores riesgos para la salud, atentando así contra el bienestar de los trabajadores. Además, tampoco cabe desconocer que la jornada laboral a distancia puede ser tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. No en vano, conforme al artículo 13.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) (BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255), el trabajo a distancia se define como:

Aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

Por tanto, puede concluirse que dicha definición incluye «tanto el trabajo a distancia exclusivo como el que combina trabajo presencial y trabajo a distancia, siempre que este sea predominante respecto de aquel» (Castro Argüelles, 2017, 353).

Por otra parte, debe señalarse que el trabajo digital a distancia puede afectar a todo tipo de trabajadores, sean estos asalariados, empleados públicos, autónomos o incluso socios cooperativistas. Cuestión esta última que condicionará el éxito de institutos como el derecho a la desconexión digital o el registro de la jornada que son objeto de análisis en este estudio como instrumentos de protección de la salud de los trabajadores digitales a distancia.

Y, al mismo tiempo, precisamente, partiendo de tales ideas fuerza, o ideas que sirven de coordenada para la investigación, se profundizará, previamente, en el análisis del concepto de trabajo digital a distancia (*infra* 2), dado que, en la práctica, se utilizan distintas denominaciones, como el teletrabajo, el trabajo remoto, el trabajo a distancia, el trabajo a domicilio o el trabajo en plataforma, así como en los riesgos que traen causa del trabajo digital a distancia (*infra* 3), con el objetivo de justificar la necesidad de regular correctamente, atendiendo a las particularidades del trabajo digital a distancia, el derecho a la desconexión digital y el registro de la jornada.

En suma, se trata de determinar en qué consiste el trabajo digital a distancia, frente a qué riesgos hay que protegerlo y a través de qué institutos jurídicos.

2. Concepto de trabajo digital a distancia

El carácter limitado de los conceptos utilizados para abordar la problemática que subyace de cara a garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores que prestan sus servicios a través de las TIC y a distancia de su empresario o cliente ha hecho que se llame la atención «sobre la necesidad de una regulación normativa general de ámbito más amplio en esta materia» (Quintanilla Navarro, 2017, 110).

Así, si se tienen en cuenta los principales términos utilizados en la materia, conviene diferenciar el trabajo a distancia del teletrabajo. Ciertamente, el trabajo a distancia es un concepto más amplio que el de teletrabajo, dado que no solo abarca trabajos que necesariamente deben desarrollarse con las TIC, como ocurre con el teletrabajo (Quintanilla Navarro, 2017, 112). Además, también existen distintos tipos de teletrabajo (Sempere Navarro y Kahale Carrillo, 2013, 81). En ese sentido, la Nota Técnica de Prevención (NTP) 1.122: Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), de 2018, describe el contexto, al afirmar que:

Esta cotidianidad en el uso de las TIC en el ámbito laboral está relacionado con el proceso de globalización del mercado laboral y el aumento de la competitividad, que han requerido a las empresas mayor flexibilidad en la organización del trabajo y han dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo, diferentes a las tradicionales.

Y, a continuación, se refiere a esas nuevas formas de organización del trabajo, que más allá del «telecommuting», entendido hoy como teletrabajo permanente en el hogar, abarcan, actualmente, formas mixtas de organización del trabajo, que combinan la realización del trabajo en el domicilio con el realizado en la oficina del empresario, como son:

El teletrabajo suplementario u ocasional (puede entenderse como aquel en el que el trabajador pasa uno o varios días de trabajo en el hogar —en función de la fuente consultada— a la semana) y/o el teletrabajo alterno (aquel en el que el trabajador divide su tiempo de dedicación al trabajo entre la oficina y el hogar).

Y, en segundo lugar, se añaden nuevas categorías, al matizar lo siguiente:

Por otro lado, el teletrabajo móvil o trabajo móvil basado en las TIC y el trabajo nómada han supuesto la evolución lógica de las formas de organización del trabajo como respuesta a un mercado cada vez más global, competitivo y deslocalizado, apostando por la flexibilidad como medio para adaptarse a los continuos cambios del mercado y los procesos productivos, alcanzando mayor visibilidad alrededor del año 2000 y aumentando progresivamente desde entonces.

El concepto de trabajo móvil basado en las TIC se define por la Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y Trabajo (2015) como aquel donde «el trabajador (ya sea empleado o autónomo) opera desde varias posibles localizaciones fuera de las instalaciones de su empresa, por ejemplo, desde su casa, desde la instalación del cliente o en desplazamiento) apoyándose en la terminología moderna como un portátil y una «tablet». Esto difiere del teletrabajo tradicional en el sentido de que se está menos atado al lugar de trabajo» [European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015, 7].

El trabajo nómada, sin embargo, es definido por Makoto y Mark (2008) como una forma extrema de trabajo móvil, caracterizada (al igual que los teletrabajadores móviles), por el uso de las TIC, la flexibilidad en la organización del tiempo del trabajo, la movilidad física, etc., y por tres características específicas que marcan la diferencia: viajan de manera intensiva durante la mayoría de su tiempo, no están fuertemente vinculados a ninguna oficina o lugar de trabajo trascendiendo la necesidad de acudir a un centro de trabajo físico, y la necesidad de llevar, gestionar, reconfigurar sus propios recursos (ordenador, fax, impresora, conexión a internet, toma de corriente, etc.) cuando realizan su trabajo en diferentes localizaciones. [Makoto y Mark, 2008, 1-10]

En coherencia con todo ello, algunos convenios comienzan a regular el denominado *flexwork* o trabajo en movilidad. Así, conforme al II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE de 13 de noviembre de 2019, núm. 2019):

El trabajo en movilidad o *flexwork* no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad complementaria siendo una nueva forma de facilitar de manera flexible la prestación de la actividad a aquellas personas trabajadoras que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollar su actividad sin necesidad de ir a la oficina, teniendo por objeto lograr una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo.

Conforme a todo ello, podría pensarse que el teletrabajo queda subsumido en el concepto de trabajo a distancia. Sin embargo, al contrario de lo que sucede con el teletrabajo, el trabajo a distancia cuenta con una regulación propia en el artículo 13 del TRLET, lo que ha merecido ser considerado como una «asignatura pendiente» (San Martín Mazzucconi, 2017, 302). Por consiguiente, se regula en las normas colectivas, principalmente, como consecuencia del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET). Concretamente, el AMET se incorporó en el Capítulo VII del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) de 30 de enero de 2003 (BOE de 24 de febrero de 2003, núm. 47), y, posteriormente, sus criterios fueron asumidos por los AINC de 2004 (que prorrogó el de 2003) (BOE de 31 de diciembre de 2003, núm. 313), 2005 (BOE de 16 de marzo de 2005, núm. 64), 2006 (que prorrogó el de 2005) (BOE de 10 de febrero de 2006, núm. 35), 2007 (BOE de 24 de febrero de 2007, núm. 48) y 2008 (que prorrogó el de 2007) (BOE de 14 de enero de

2008, núm. 12). Con posterioridad, el teletrabajo también ha sido objeto de regulación en los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) de 2010-2011-2012 (BOE de 22 de febrero de 2010, núm. 46), 2012-2013-2014 (BOE de 6 de febrero de 2012, núm. 31), en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2016-2017 (BOE de 20 de junio de 2015, núm. 147) y en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2019-2020 (que prorroga el de los años 2015-2016-2017) (BOE de 18 de julio de 2018, núm. 173). Y, obviamente, como consecuencia de todo ello, son numerosos los convenios colectivos que contemplan el teletrabajo como una forma de organización del trabajo.

Además, el teletrabajo desborda el ámbito de aplicación del trabajo a distancia, que solo se ha regulado para con los trabajadores asalariados. Así, el teletrabajo también se contempla para los empleados públicos, como queda patente a partir de la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales (BOE de 23 de junio de 2006, núm. 149), y, posteriormente, en las regulaciones autonómicas.

Por su parte, aunque los trabajadores autónomos y los socios cooperativistas también podrían trabajar en régimen de teletrabajo, sus correspondientes normativas guardan silencio al respecto. Es más, entre las importantes interrogantes que produce el desarrollo de la economía digital, con frecuencia se producen auténticas zonas grises, en las que resulta primordial delimitar la situación profesional (empleo asalariado o autónomo) de los trabajadores que prestan servicios en la misma, precisamente, para saber el alcance de su protección respecto al derecho a la desconexión digital y al registro de la jornada de trabajo (Rocha Sánchez, 2017, 261 y 268).

Asimismo, el concepto de trabajo a domicilio resulta demasiado limitado, pues tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo no tienen por qué limitarse al trabajo a domicilio; muy al contrario, pueden realizarse en lugares distintos al domicilio. En ese sentido, conviene recordar que el Convenio OIT núm. 177, de 20 de junio de 1996, sobre el trabajo a domicilio (Convenio OIT núm. 177), pese a que no se encuentre ratificado todavía por España y se limite a los trabajadores asalariados, define, en su artículo 1.a), el trabajo a domicilio como:

El trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales del trabajo del empleador;
- (ii) a cambio de una remuneración;
- (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia necesario para

ser considerado como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

De ahí que se haya concluido por la doctrina científica que el contenido del Convenio OIT núm. 177 «corresponde más al término «trabajo a distancia», que al «trabajo a domicilio»» (Ushakova, 2017, 448).

Por último, el trabajo en plataforma, como resultado de avances tecnológicos, supone la existencia de una herramienta digital que sirve de intermediario entre el prestador de un servicio y el receptor de dicho servicio. Así, cabe diferenciar dos tipos de trabajo en plataforma. Por una parte, en las plataformas en línea el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa. Por otra parte, en las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas (OIT, 2019a, XV).

Por todo lo indicado hasta el momento, se aboga por crear *ex novo* un nuevo concepto, a saber, el trabajo digital a distancia, por entender que el mismo engloba las distintas formas de trabajo con TIC y a distancia. Podría pensarse que la definición que ofrece el Tesoro de la OIT sobre el teletrabajo se asemeja a esa idea, cuando conforme a dicha definición el teletrabajo se considera como (OIT, s/f, s/p):

Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicaciones y/o de una computadora.

Ello no obstante, dado que el concepto de trabajo a distancia al que se refiere dicha definición excluye a los trabajadores autónomos y a los socios cooperativistas parece que el teletrabajo quedaría limitado a los trabajadores asalariados, y, por lo ya indicado *supra*, a los empleados públicos. En ese sentido parece apuntar también la NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación del INSHT, de 1996, al establecer que el teletrabajo consiste en:

El desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios.

No en vano, la doctrina científica ya ha señalado esa carencia del teletrabajo, al pronunciarse como sigue (Ushakova, 2017, 451):

Puede que el componente en común para la regulación internacional efectiva del teletrabajo no tenga que ser la relación de dependencia, sino la organización del trabajo, con la mención expresa de las TIC, que supere la relación de trabajo tradicio-

nal. Así, podrían protegerse unos estándares mínimos propios de la modalidad del trabajo a distancia.

Finalmente, la NTP 1.1122 (2018) se refiere expresamente, dando pleno sentido a la propuesta conceptual aquí expuesta, a la «ausencia de regulación relativa al trabajo digital», al enumerar los aspectos potencialmente negativos de uso de las Nuevas TIC en el ámbito laboral, que se abordan en el apartado siguiente.

3. Riesgos que traen causa del trabajo digital a distancia

Con razón, se ha afirmado que el uso de las nuevas tecnologías ha hecho aparecer nuevos riesgos y nuevas enfermedades profesionales derivadas precisamente de la sobreexposición tecnológica en el entorno laboral» (Aguilera Izquierdo y Cristobal Roncero, 2017, 334). Ello se debe a que «la eliminación de la rígida frontera entre tiempo de trabajo y descanso puede terminar generando una situación en la que el trabajo (...) lo invada todo y el trabajador ya no disponga de un tiempo de descanso genuino y propio» (Mella Méndez, 2016, 2). Esta quiebra del descanso puede acabar afectando a la salud y al bienestar de los trabajadores, y, por tanto, el control sobre los límites de la jornada laboral es esencial para prevenir la materialización de los riesgos que esa situación puede provocar, tal y como se observará a través del estudio del derecho a la desconexión digital y del registro de la jornada (*infra* 4 y 5). Todo ello se plantea con más radicalidad en el caso del trabajo digital a distancia debido a las dificultades existentes para llevar a cabo un control diario de la jornada laboral como consecuencia de la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo que se produce en esta forma de trabajar (Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero, 2017, 335 y 339). En definitiva, el exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica se convierten en factores deletéreos para la salud de los trabajadores digitales a distancia que deben prevenirse para evitar la materialización de los riesgos que puedan derivarse de dichas circunstancias.

Así, el Convenio OIT núm. 177, en su artículo 7 establece que:

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de este y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

En la misma línea, el artículo 13.4 del TRLET establece que:

Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales [LPRL (BOE de 10 de noviembre de 1995, núm. 269)], y su normativa de desarrollo.

Sin embargo, la LPRL no contiene ningún precepto que se refiera expresamente a los riesgos derivados del exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica que se vinculen directamente al trabajo digital a distancia.

Con todo, como primera aproximación a la cuestión debe mencionarse la NTP 412 (1996). En efecto, al referirse a los inconvenientes y problemas del teletrabajo para el trabajador menciona los siguientes:

- (a) Dificultad para separar el trabajo de la familia. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno solo. Además, en este contexto, aparece la familia, que puede ser objeto de las consecuencias de la tensión laboral del trabajador, en la medida en que puede ver incrementada su estrés debido a que es ahora ella quien ha de proporcionar el apoyo social al trabajador (apoyo que debería ser obtenido de los compañeros de trabajo).
- (b) Las tecnologías de la comunicación pueden permitir la disponibilidad de 24 horas /día del trabajador, lo que puede generar sobreexplotación y pérdida de privacidad.
- (c) Tendencia a trabajar en exceso; auto explotación, dificultades para dejar el trabajo (*workaholism*).

Más recientemente, la NTP 1.122 (2018) adelanta la idea según la cual las nuevas formas de organización del trabajo derivadas del uso intensivo de las TIC generan «el riesgo de prolongar la jornada laboral debido a la facilidad para la conexión en cualquier momento y lugar, incidiendo así en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar». Y, en ese sentido, concluye que «es necesario anticipar los posibles factores de riesgo emergentes para garantizar un equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad laboral». En concreto, se consideran aspectos potencialmente negativos:

- (a) El posible incremento del ritmo de trabajo y la exigencia en la rapidez de respuesta. Las TIC, los clientes y/o los objetivos a alcanzar imponen el ritmo de trabajo. El trabajador puede perder el control sobre el mismo.
- (b) Prolongación de la jornada laboral (realización del trabajo en los tiempos muertos entre viaje y viaje, realización del trabajo fuera del horario laboral, en el hogar, etc.) que puede desembocar también en una intensificación del trabajo.
- (c) Prolongación de la jornada laboral que puede interferir en la vida familiar y el tiempo de ocio.
- (d) Dificultad para contabilizar el trabajo realizado fuera de la jornada (mediante conexión remota a los servidores en el fin de semana, envío y recepción de correos electrónicos fuera del horario laboral, etc.).
- (e) Disminución y dificultad para disfrutar del tiempo de descanso y/o recuperación física y mental debido a la facilidad de conexión para realizar el trabajo fuera de la jornada laboral.

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

Por su parte, la NTO 1.123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo, del INSHT, de 2018, recoge de forma específica los factores de riesgo psicosocial que pueden generarse por un inadecuado diseño de determinadas condiciones de trabajo, y propone una serie de medidas preventivas destinadas a eliminar o reducir la exposición a estos factores de riesgo psicosocial que pueden generar daños a la salud del trabajador y, por tanto, repercutir muy negativamente en su bienestar. Así, antes de profundizar en tales factores, se recuerda que conviene tener conocimiento de los mismos para:

Prevenir posibles daños a la salud del trabajador, como problemas cognitivos, nerviosismo, problemas de sueño, etc., así como la aparición de riesgos psicosociales relacionados con el uso de las TIC, como el tecnoestrés (tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnofobia), etc.

Situación de tecnoestrés que, por ejemplo, en el ámbito de los trabajos a demanda, vía apps, se ha convertido en uno de los riesgos psicosociales específicos (López Rodríguez, 2019, 6).

Además, se advierte en la NTO 1.123 (2018) la necesidad de tener en cuenta que muchos factores psicosociales presentan interacciones entre sí. Como ejemplo, y a los efectos de este estudio, se menciona que:

La conciliación de la vida familiar y laboral es un factor psicosocial que interactúa con multitud de factores psicosociales como: la sobrecarga de trabajo cuantitativa, la prolongación de la jornada laboral (recogida en el factor psicosocial «tiempo de trabajo»), el uso inadecuado de los equipos de trabajo e incluso con la cultura organizativa y funcional de una organización (ya que en ella se recogen valores y normas relacionadas con la realización del trabajo usando TIC, pudiéndose dar el caso de que la cultura empresarial no regule la conectividad permanente del trabajador usuario de las TIC y esto impida o dificulte, a su vez, la desconexión digital del trabajo, afectando a su esfera personal y familiar, así como al tiempo de ocio y descanso).

Entrando en detalle de los factores de riesgo psicosocial, y atendiendo a su clasificación, interesa, a los efectos de este estudio, destacar los siguientes, conforme a la NTO 1.123 (2018):

(a) Tiempo de trabajo:

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

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

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

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

(b) Carga de trabajo cuantitativa:

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

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

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

(c) Demandas psicológicas:

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

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

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

(d) Variedad/contenido:

(d.1) Ausencia de visibilidad del trabajador que genera sensación de inexistencia, ya que «si no me ven, no existo». Esta «despersonalización» del trabajador remoto es causada por la dificultad que implica la comunicación mediatizada y el trabajo a distancia fuera de las instalaciones del empresario y puede afectar a la percepción del trabajador sobre el escaso reconocimiento del trabajo que realiza.

(e) Conciliación vida laboral-familiar:

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

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

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

(f) Equipos de trabajo/medio ambiente:

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

4.1. Antecedentes a considerar

La NTP 412 (1996), al referirse a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores anticipa una idea estrechamente conectada con el derecho a la desconexión digital, al señalar que:

Han de establecerse los momentos del día y los días de la semana en que el trabajador ha de estar accesible y disponible para la empresa. De esta forma se evita una disponibilidad de 24 horas e interrupciones continuas, permitiéndose al trabajador la organización de su tiempo de trabajo.

Posteriormente, la NTP 1.123 (2018), precisamente, a la luz de los factores de riesgo psicosocial a los que se refiere, y que ya han sido comentados en lo que interesa en este estudio (*supra* 3), a modo orientativo, recoge una serie de medidas preventivas para eliminar, controlar o reducir tales factores y evitar así daños a la salud y al bienestar de los trabajadores. En verdad, «resulta preciso un enfoque netamente preventivo del problema, a fin de paliar las nefastas consecuencias que la conectividad permanente puede tener sobre la salud de los trabajadores» (Igartua Miró, 2019, 73). Así, entre todas las medidas que recoge la NTP 1.123 (2018), sin duda debe destacarse la siguiente por centrar la atención en la desconexión digital y ser, al mismo tiempo, consustancial a otras medidas propuestas que también van en la misma línea:

Aplicar las medidas relativas a la desconexión digital para evitar el uso inadecuado de dispositivos fuera de la jornada laboral con objeto de impedir interrupciones laborales (por ejemplo, limitando la posibilidad de usar el correo electrónico de la empresa a determinadas horas, incorporando «siestas digitales», estableciendo días sin

correo electrónico, etc.) y para garantizar el disfrute del tiempo de ocio y descanso físico y mental (por ejemplo, garantizando la desconexión digital instalando sistemas de desconexión automática de dispositivos, inhabilitando la recepción y envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral, limitando el acceso remoto a la intranet una vez finalizado el horario de trabajo, etc.).

Se habla así de «un nuevo derecho para garantizar las condiciones de descanso y el aislamiento de los trabajadores, pero también para preservar los derechos de conciliación de la vida personal y familiar en planos paralelos de protección jurídica» (Aleman Páez, 2017, 7).

4.2. La regulación en la Ley Orgánica 3/2018

En todo caso, para la regulación legal del derecho a la desconexión digital ha habido que esperar a la promulgación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE de 6 de diciembre de 2018, núm. 294). En la Exposición de Motivos de dicha norma se adelanta ya que en la norma «ocupa un lugar relevante el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral». Ya en el articulado, bajo la rúbrica «derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral», el artículo 88 se encarga de su regulación.

4.2.1. *Ámbito de aplicación*

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 determina el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital en su apartado 1, al referirse a «los trabajadores y los empleados públicos» como titulares de este derecho. En concreto, pese a la referencia genérica a «los trabajadores», parece que se refiere exclusivamente a los trabajadores asalariados, dejando al margen a los socios cooperativistas y a los trabajadores autónomos, y dentro de estos últimos, especialmente, a los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADEs). Así se corrobora por el hecho de que la Disposición final decimotercera de la Ley Orgánica 3/2018 añade un nuevo artículo 20bis al TRLET, bajo la rúbrica «derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión», que reconoce a los trabajadores asalariados el derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Por su parte la Disposición final decimocuarta de la Ley Orgánica 3/2018 hace lo propio para con los empleados públicos, al añadir una nueva letra j bis) en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), y reconocer en el mismo, el derecho de carácter individual a «la desconexión digital en los términos estableci-

dos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

Por el contrario, no se ha operado ninguna modificación en la normativa sobre socios cooperativistas [ni en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, que presenta carácter general, ni en las dieciséis normas autonómicas sobre cooperativas], y ello a pesar de que las cooperativas digitales son ya una realidad. Así, puede definirse a las cooperativas digitales como aquellos entes que, amparados por los principios y valores de la economía social, llevan a cabo su actividad económica conforme a la legalidad y únicamente a través de la red, es decir, carecen de sede física donde realizar el día a día en su actividad, y en su lugar existe un punto de encuentro en la red donde socios y clientes interactúan (Gutiérrez Bengoechea y Sánchez-Archindona Hidalgo, 2016, 34-35). Además, como regla general, dichas cooperativas renuncian a establecerse físicamente para interactuar con sus socios y clientes (Arrieta Idiakez, 2019, 243). Pero si la actividad que desarrollan requiere, en parte, de un espacio físico donde llevarla a cabo (por ejemplo, el caso de una actividad que distribuya frutas y hortalizas) no quiere ello decir que esa actividad deje de ser virtual, puesto que la actividad, para que pueda ser desarrollada en plenitud, requiere, necesariamente, sus dos vertientes, es decir, la que se desempeña *on line* y la que tiene lugar físicamente (Gutiérrez Bengoechea y Sánchez-Archindona Hidalgo, 2016, 35).

Por otro lado, tampoco se ha procedido a modificar la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) (BOE de 12 de julio de 2007, núm. 166). Ciertamente, esta circunstancia se vincula estrechamente a la prevención de riesgos laborales, muy a pesar de que la Ley Orgánica 3/2018 guarde silencio respecto a la relación existente entre el derecho a la desconexión digital y la prevención de riesgos laborales, y, por ende, la salud y el bienestar de los trabajadores, y ello contradiga lo señalado por la NTP 1.123 (2018) respecto a los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores digitales a distancia y las medidas preventivas para eliminar, controlar o recudir tales factores.

En efecto, podría pensarse que la no atribución expresa del derecho a la desconexión digital a los trabajadores autónomos obedece a que, actualmente, no existe precepto legal alguno que se refiera expresamente al deber que los trabajadores autónomos sin asalariados a su cargo tienen de velar por su prevención ante los riesgos laborales. Precisamente, hay que tener en cuenta que la mayoría de los trabajadores autónomos pertenecen a esta categoría (Federación Nacional de Trabajadores Autónomos, ATA, 2018). Igualmente, se ha considerado que estos autónomos son reacios a asumir obligaciones preventivas, al percibir las como una amenaza a su competitividad y como un coste económico inasumible (Olarte Encabo, 2017, 173), y, en consecuencia, también es verdad que el trabajador autónomo es libre para disponer de su tiempo, precisamente, en aras de mejorar su competitividad. Ahora bien, no es menos cierto que la Recomen-

ción del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos (DOUE de 28 de febrero de 2003, L 53), recomiende a los Estados miembros fomentar, en el marco de sus políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, optando, entre otras medidas, por las legislativas. En ese sentido, cabe proponer un fundamento que justifique por sí el deber de autoprotección de estos trabajadores autónomos y el cumplimiento, por ende, de las rutinas básicas de la prevención de riesgos laborales. Se trata de que exista una concordancia entre la protección por riesgos profesionales y la prevención de los mismos, más si cabe, teniendo en cuenta la extensión de la protección por accidente de trabajo experimentada a partir de la LETA y las últimas reformas que en ese sentido se han llevado a cabo (López Anioarte y Rodríguez Egío, 2014, 6).

En todo caso, aun reconociendo la dificultad para que el derecho a la desconexión digital de los trabajadores autónomos sin asalariados pueda resultar efectivo, dada la ausencia de limitación de tiempo de trabajo para los mismos, resulta menos comprensible el silencio normativo respecto a los TRADE. Ciertamente, a priori, el alcance de la prevención de riesgos laborales a los TRADE puede resultar más factible teniendo en cuenta que en su ejercicio profesional cuentan con una contraparte que debe asumir obligaciones para con los mismos, a saber, su cliente principal. Por ello, se echa de menos una concreción en la LETA de este derecho-deber en materia de prevención de riesgos laborales como contenido a contemplar en el contrato, lo que podría acarrear, asimismo, una regulación específica de las rutinas básicas de prevención para con los TRADE en la propia LPRL, con el objetivo de crear una modalidad preventiva simplificada y ajustada a las particularidades de los TRADE. En consecuencia, hubiera sido perfectamente posible establecer por ley la obligación de reconocer el derecho a la desconexión digital de los TRADE en los contratos que los vinculen con sus clientes principales.

4.2.2. *Objeto del derecho a la desconexión digital*

El objeto del derecho a la desconexión digital se expresa con claridad en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, al referirse a la finalidad de «garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar» (apartado 1). Ahora bien, en el último inciso del apartado 3, se hace una mención especial a que «en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas». Sin duda, ello demuestra la especial situación que viven los trabajadores digitales a distancia para con este derecho. Ciertamente, como recuerda la doctrina científica (Fernández Orrico, 2019, 24):

Es comprensible que una persona que se encuentra alejada del contorno físico de la empresa, y realiza su trabajo en su domicilio o en cualquier otro lugar, contraiga la fatiga informática, precisamente porque no se imponga ningún límite en su afán de finalizar su trabajo o en el peor de los casos por indicación del empresario.

4.2.3. *Contenido del derecho a la desconexión digital*

En cuanto al contenido, el apartado 2 del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 se ciñe al derecho a la desconexión digital de los trabajadores asalariados, al establecer que:

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Así, el hecho de que se deba tener en cuenta la naturaleza y objeto de la relación laboral, nuevamente lleva consigo la necesidad de atender a los particulares riesgos para la salud que puede llegar a producir el trabajo digital a distancia si no se regula adecuadamente el derecho a la desconexión.

Y en el apartado 3 del artículo 88 se concreta la forma en la que deben definirse las modalidades de ejercicio del derecho, al señalar que:

El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Con todo, siendo la negociación colectiva el principal cauce para regular las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, a continuación se mostrarán algunos ejemplos de los convenios colectivos más recientes que regulan tal derecho con referencia expresa a los trabajadores digitales a distancia. No obstante, cabe advertir que, pese al silencio del legislador, la negociación colectiva en la regulación de los derechos digitales en el sector público también debe alcanzar a los funcionarios públicos, dado que la opción del legislador en la Ley Orgánica 3/2018 ha sido garantizar los derechos digitales no sólo en el sector privado sino también en el sector público, sin distinguir entre personal laboral y funcionarios (Lahera Forteza 2019, 315-316).

4.3. **La regulación vía convenio colectivo del derecho a la desconexión digital de los trabajadores digitales a distancia**

A continuación, se analizarán algunos de los convenios colectivos más actuales en la materia.

Así, el convenio colectivo de Orange Espagne, SAU, de 24 de julio de 2019 (BOE de 18 de octubre de 2019, núm. 251) y el convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU, de 24 de julio de 2019 (BOE de 18 de octubre de 2019, núm. 251) regulan el derecho a la desconexión digital en sus correspondientes Capítulos VII, relativos a los tiempos de trabajo y descansos, y, más concretamente, en el artículo 23.4, que versa sobre la jornada. De dicha regulación, en primer lugar, conviene resaltar el vínculo que se realiza entre el tiempo de trabajo, el descanso y la salud de todos los trabajadores de la empresa en general, al contemplar lo siguiente:

El equilibrio entre el tiempo de trabajo y descanso resulta (...) un aspecto fundamental en un mercado altamente competitivo, que debe conducir a fomentar entornos en los que, exigiéndose la máxima eficacia y productividad en los tiempos de trabajo, permitan una desconexión real fuera de los tiempos de servicio, de manera que la persona pueda gozar no sólo del merecido descanso sino también del desarrollo personal y familiar (...).

Los empleados para Orange son un activo importante, por ello su salud y seguridad son factores claves en nuestra política. Como compañía nos preocupa la utilización de las nuevas tecnologías y abogamos por su uso racional de las mismas.

Centrando la atención en las modalidades de ejercicio de este derecho, de forma y manera que se pase del reconocimiento formal a la aplicación material del mismo, se observa una regulación que puede calificarse como insuficiente. Por una parte, porque, a veces, se deja en manos de los propios trabajadores la puesta en práctica de las modalidades de ejercicio del derecho que se mencionan. Por otra parte, porque, a veces, se realiza una remisión a las políticas y directivas que provengan del Grupo o Compañía y, además, se establece una importante serie de supuestos en los que se puede excepcionar el ejercicio del derecho. Así, ocurre, por ejemplo, cuando se establece lo siguiente:

(a) La utilización de las herramientas digitales deberá realizarse respetando, en todo caso, las políticas de uso vigentes en la Compañía.

(b) Orange recomienda a sus empleados la planificación y un uso responsable del correo electrónico durante los períodos de descanso, vacaciones y permisos. En este sentido, se aplicarán las políticas y directivas que provengan del Grupo.

(c) El derecho a la desconexión digital debe entenderse referido tanto a los períodos de vacaciones y permisos, como a los fines de semana, festivos y, en general, entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En los períodos de vacaciones y permisos, el empleado, para evitar cualquier tipo de incidencia, deberá programar una respuesta automática en la que, indicando su situación y las fechas en las que no estará disponible, designe el correo de contacto para la reasignación del servicio. Orange recuerda que no hay obligación a responder durante estos períodos. No resultará de aplicación esta política en aquellos supuestos en los que concurran causas de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o un posible perjuicio empresarial que precise de respuesta inmediata.

Con otras palabras, se echan de menos medidas de carácter obligacional, en el sentido de las propuestas recogidas en la NTP 1.123 (2018), tal y como se ha comentado (*supra* 4.1).

Por último, en lo que se refiere expresamente a los trabajadores digitales a distancia, se especifica que las disposiciones relativas a las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital que se han comentado:

Serán de aplicación tanto a los empleados/as que prestan servicios de modo presencial como a los sujetos en régimen de teletrabajo, siempre y cuando no se encuentren en situación de guardia, disponibilidad, reten, o supuestos similares.

Esta última referencia a la excepción que suponen las situaciones de guardia, disponibilidad, retén o supuestos similares para que se aplique a los trabajadores digitales a distancia el derecho a la desconexión digital merece una reflexión. Ciertamente, al no regularse la naturaleza de esta situación en el convenio, concretando su carácter de tiempo de trabajo o de tiempo de descanso, nos encontramos «en una zona gris» entre ambos (Gallego Montalbán, 2018, 139). Por ello, resulta esencial saber hasta qué punto estas situaciones impiden al trabajador descansar sin que se limite su vida personal o familiar, y sin que se atente contra su salud por los riesgos psicosociales a los que puede quedar expuesto si tales situaciones son reiteradas en el tiempo. Porque si, efectivamente, es así, deberá ser considerado tiempo de trabajo, en coherencia con lo establecido por la STJUE de 21 de febrero de 2018 (Asunto C-518/15). En verdad, si se habla de «desconexión», dicho tiempo debería ser de descanso y no de disponibilidad tecnológica, de ahí que, *a sensu contrario*, la disponibilidad tecnológica, en los términos señalados, suponga tiempo de trabajo (Purcalla Bonilla, 2019, 13).

Por su parte, el II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, en su Anexo XIII, recoge el denominado «Acuerdo desconexión digital». Más concretamente, en el apartado 2 de dicho acuerdo se regulan las «medidas» para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital. Así, en primer lugar, se afirma tajantemente, en términos obligacionales que:

El Grupo mercantil Telefónica en España (en adelante, «Telefónica») garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral (cfr. primera medida).

Además, ello debe complementarse con la siguiente disposición:

El derecho a la desconexión digital se garantiza durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de Convenio (cfr. cuarta medida).

No obstante, acto seguido, puede observarse que tal afirmación se diluye, como sucede en los convenios colectivos de Orange ya comentados, y, en realidad, las medidas adoptadas tienden hacia el reconocimiento de derechos cuyo cumplimiento depende de la voluntariedad del trabajador. Eso queda patente cuando en la novena medida se establece que:

Telefónica reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior.

Lo que sucede es que, en la práctica, es frecuente que se encarguen al trabajador tareas de forma global, es decir, dentro de lo que se denomina «trabajo por objetivos», de forma y manera que, aunque no se ordene al trabajador que trabaje fuera de su horario laboral, no es menos cierto que «la asignación de un volumen de tareas mucho mayor que el potencialmente abordable en su jornada, *de facto*, condena al trabajador a realizar tiempos extraordinarios de trabajo si quiere cumplir con las expectativas generadas» (Tascón López, 2018, 7).

En esa línea de conformarse con la voluntariedad de los trabajadores respecto a la aplicación del derecho, se establece, en términos parecidos a lo señalado en los convenios colectivos de Orange que:

Las personas trabajadoras de Telefónica tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en la medida quinta (...) (cfr. primera medida).

En efecto, conforme a la mencionada quinta medida:

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata.

Como ha advertido la doctrina científica, «la delimitación de estas circunstancias es sumamente amplia y su concreción recae sobre la empresa, enlazando, además, las del segundo bloque directamente con intereses empresariales» (Miñarro Yanini, 2019, 13). Por consiguiente, este tipo de excepciones merman, aun más, la aplicación práctica del derecho, ante la dificultad de concretar o justificar que las circunstancias mencionadas, cuando son alegadas por la empresa, no se dan. Además, el hecho de que se establezca que «en dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez fina-

lizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación», evidencia la difícil probatura por parte de trabajador de que no existe tal urgencia y el escaso margen para negarse a trabajar en dichas circunstancias. Asimismo, el que el trabajador pueda ser llamado por teléfono ya supone por sí un vaciamiento de contenido del derecho a la desconexión digital.

Igualmente, la segunda medida adoptada en el convenio colectivo va en la misma línea que la primera, dado que, conforme a la misma:

(a) Solamente se establece que las personas trabajadoras evitaren «en la medida de lo posible» el empleo de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa fuera de la jornada estipulada. Es decir, no hay un impedimento y, por ende, decae el derecho a la desconexión digital.

(b) Los superiores jerárquicos pueden enviar comunicaciones a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización. Si bien es cierto que se contempla, por una parte, que dichos superiores deberán abstenerse de requerir respuesta, siempre que ello pudiera suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso, y, por otra parte, que las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral, no es menos cierto que la mera recepción por los trabajadores de comunicaciones en el móvil o en el ordenador crea una situación no acorde con el fin último de la desconexión digital, en su vertiente relacionada con la salud y el bienestar. Ciertamente, podrá defenderse que el derecho a no responder es acorde con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero difícilmente podrá sostenerse que la recepción de tales comunicaciones no generará en el trabajador, por lo menos, preocupación, duda, inquietud y, en el peor de los casos, estrés, cuando esta práctica se convierta en habitual, fruto del cansancio, el agotamiento mental y cognitivo o la compulsión adictiva para comprobar las comunicaciones (Quílez Moreno, 2019, 11). Además, el hecho de ser consciente de haber recibido una comunicación conlleva, en muchos casos, al menos, el acto de abrir y, en su caso, leer el contenido, con lo que la vinculación con el trabajo no desaparecerá, por lo menos mentalmente.

Y todo ello conlleva la dudosa utilidad de la siguiente medida en el particular supuesto del descanso diario, pues a pesar de que también se contemple para con la misma, parece más bien, si se realiza una interpretación conjunta de todas las medidas, que esta está pensada únicamente para el resto de situaciones:

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la Empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos (...) [de ausencia] (cfr. cuarta medida, párrafo segundo).

Finalmente, en lo que se refiere a los trabajadores digitales a distancia, se procede a su equiparación con los trabajadores presenciales a los efectos del derecho a la desconexión digital, al establecerse lo siguiente:

Telefónica garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas (sexta medida).

No obstante, también en este convenio colectivo, tal y como sucede en los convenios colectivos de Orange, quedarán al margen del derecho a la desconexión los trabajadores digitales que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza. Una medida que resulta de aplicación a todos los trabajadores, no solo a los trabajadores digitales a distancia y que se justifica de la siguiente manera:

En el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de Telefónica, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las Empresas (quinta medida, párrafo tercero).

En este caso, al contrario de lo que ocurre en los convenios colectivos de Orange, el II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU sí regula la situación de disponibilidad como «situación de la persona trabajadora que, a petición de la Empresa, se encuentra, fuera de horario de trabajo habitual, en situación de localización inmediata para incorporarse al trabajo en caso de necesidad» (cfr. artículo 84). La referencia «fuera de horario de trabajo habitual» podría generar dudas, en el sentido de que en virtud de la flexibilidad horaria pudiera ser considerado tiempo de trabajo, pero la duda queda despejada cuando se especifica que:

Se plantean diferentes modalidades de disponibilidad, en función del tiempo de duración de la misma: Disponibilidad durante 8 horas, 12 horas, 16 horas, 24 horas, fin de semana y semana completa.

En efecto, es evidente que la disponibilidad abarca tanto tiempo de trabajo como tiempo de descanso. Así se puede deducir también del hecho de que se diferencien el plus de localización y el plus de actuación, reconociéndose respecto a este último plus su naturaleza de compensación por el «tiempo de trabajo efectivamente realizado durante el día en que la persona trabajadora está disponible».

En suma, al no reconocerse como tiempo de trabajo el tiempo de mera disposición, hay que traer a colación los comentarios ya realizados sobre los convenios colectivos de Orange, en materia de guardia, disponibilidad, reten, o supuestos similares. Ciertamente, no cabe olvidar la «concepción del descanso como tiempo durante el cual el trabajador queda desvinculado de su prestación de servicios pudiendo desarrollar libremente su personalidad mediante otras actividades» (Poquet Catala, 2019, 234).

Por todo ello, ante el carácter endeble que presentan las medidas que se prevén en convenios colectivos como los analizados, no es de extrañar que se concluya por parte de la doctrina científica que el derecho a la desconexión digital corre el riesgo de quedar en papel mojado si no va acompañado de un desarrollo normativo que concrete las medidas específicas que deben implementar las empresas, así como un sistema efectivo de control del tiempo de trabajo que permita examinar con rigor el tiempo de trabajo empleado desde los distintos medios electrónicos» (Zamora, 2019, 2). Precisamente, a continuación, se abordará, en el apartado siguiente, el registro de la jornada como sistema de control del tiempo de trabajo de los trabajadores digitales a distancia y, por ende, de control respecto al cumplimiento para con los mismos del derecho a la desconexión digital.

5. El registro de la jornada para con los trabajadores digitales a distancia

5.1. Antecedentes a considerar

La NTP 412 (1996) ya establece que «las horas de trabajo y la disponibilidad horaria son cuestiones que deben quedar claramente delimitadas y recogidas en el acuerdo de teletrabajo». Es más, al referirse a las condiciones de trabajo, se concreta que:

Respecto al número de horas de trabajo puede pactarse un número de horas diarias o semanales y se ha de establecer un sistema de justificación de las horas de trabajo si bien ha de tenerse en cuenta que en el teletrabajo han de primar los resultados sobre cuestiones formales como cumplir un cierto número de horas.

Más recientemente, la jurisprudencia también se ha referido al registro de la jornada para con los teletrabajadores. Así, resulta de gran trascendencia la STSJ de Castilla y León/Valladolid (4.^a), de 3 de febrero de 2016 (núm. rec. 2229/2015), en la que es objeto de análisis el concepto de hora extraordinaria en aquellos casos en los que el trabajador realiza una parte del trabajo en su domicilio en la modalidad de trabajo a distancia (artículo 13 del TRLET) y mediante el uso de medios informáticos (correos electrónicos, conferencias, realización de documentos e informes y remisión de reportes e informes por vía elec-

trónica). En concreto, la empresa recurrente alega que el domicilio es un espacio protegido por el derecho a la intimidad (artículo 18 de la Constitución) y que, por tanto, la empresa no puede efectuar un control sobre lo que hace el trabajador en el mismo, de manera que si realiza horas extraordinarias ello es exclusiva decisión y responsabilidad del trabajador, que no puede repercutir económicamente sobre la empresa exigiendo su pago. Sin embargo, el tribunal no acoge dicha tesis. Para ello, el tribunal parte de las ideas básicas de que el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo y de que el control de dicho tiempo es responsabilidad de la empresa. En virtud de ello concluye que:

«Solamente si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos y si además establece, de acuerdo con el trabajador, instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia o en el domicilio, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo.» (F.D. 4.º)

5.2. La regulación del registro de la jornada en el Real Decreto-ley 8/2019

Sin embargo, las dudas han surgido a raíz del 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, en cuanto ha supuesto la modificación del artículo 34 del TRLET, al añadirse un nuevo apartado 9, por el que se obliga a los empresarios a garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria a la que se refiere el propio artículo 34. Con otras palabras, se plantea si dicha obligación alcanza también a los empresarios que cuentan con trabajadores digitales a distancia y, en el supuesto de que así sea, sobre la forma de implementar tal registro de la jornada.

Parte de las respuestas se encuentran en la Guía sobre el registro de jornada (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, 3-4). De entrada, se reconoce como «peculiaridad», en materia de obligación de registro de la jornada, el «trabajo a distancia o teletrabajo», dentro de los «modos de organización del trabajo que se basan en fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada». Así, en principio, se establece para con el «trabajo a distancia o teletrabajo» que:

Dentro siempre de los límites legales y convencionales aplicables, el registro diario de jornada ni obsta su operatividad ni constituye impedimento alguno a su continuidad o ampliación, considerándose un elemento que garantiza la acomodación a

las necesidades empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores, familiares o de otro tipo.

Y, a continuación, se establece expresamente el carácter obligatorio del registro diario de jornada también para el «trabajo a distancia o teletrabajo», aunque con una serie de particularidades, al afirmarse que:

Dado que cabe la variabilidad de la jornada diaria de trabajo (jornadas diarias superiores compensadas con otras inferiores, por ejemplo), cuyo cómputo a efectos de determinación del tiempo de trabajo realmente realizado por el trabajador requiere períodos o secuencias temporales superiores al día, el registro diario de jornada, exigible en todo caso, deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria. De suerte que si, por ejemplificar, la flexibilidad horaria exige el cumplimiento de una determinada jornada mensual, libremente distribuida por el trabajador, el hecho de que un registro horario diario compute excesos de jornada no se interpretará como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria. En coherencia, cualesquiera otros períodos de referencia a los fines redistributivos seguirán idéntica regla.

Respecto a la forma de implementar tal registro de la jornada, se afirma que:

En el caso del trabajo a distancia, incluido el teletrabajo, existen fórmulas asequibles que aseguran el registro de la jornada diaria, incluidas las especificidades o flexibilidad para su cómputo, a través de registros telemáticos o similares. En todo caso, si existe autorregulación convencional al respecto, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, o si el empresario da por buena la firma por el trabajador de horas o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo del teletrabajador o trabajador a distancia, tales serán instrumentos válidos para dar cumplimiento a la obligación legal. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de control y poder de dirección del empresario para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del trabajador.

En ese sentido, conviene recordar que el propio artículo 34.9, en su segundo párrafo, establece que:

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

Además, el registro de jornada cobra especial importancia para vigilar que se respeta el derecho a la desconexión digital; aspecto que requerirá una confluencia más radical en el supuesto de los trabajadores digitales a distancia, teniendo en cuenta los riesgos específicos a los que se enfrentan, tal y como ya se ha anali-

zado (*supra* 3). De ahí que los convenios colectivos también tengan que contemplar en materia de registro de jornada la particular situación de los trabajadores digitales a distancia. Ciertamente, la flexibilidad que conlleva respecto al tiempo de trabajo el contar en la empresa con trabajadores digitales a distancia no puede suponer una vulneración del derecho a la desconexión digital y, por ello, tanto este derecho como la regulación del registro de jornada, que sirve también para controlar su cumplimiento, deben ser primordialmente articulados a través de la negociación colectiva, especialmente la desarrollada a nivel de empresa (Del Rey Guanter, 2018, 279 y 292).

Así sucede, por ejemplo, con el II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, que al regular en su Anexo XII, el «registro diario de jornada» contempla medidas específicas para tales trabajadores. De este modo, Telefónica opta por utilizar, con carácter general:

El fichaje de seguridad que las personas trabajadoras realizan cuando acceden al centro de trabajo por medio de su Tarjeta de Identificación Personal (TIP) como sistema de registro diario de la jornada, a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria.

Pero, respecto a los supuestos especiales en los que las personas trabajadoras no prestan sus servicios físicamente en el centro de trabajo, como ocurre con los trabajadores digitales a distancia, dado que, «por cuestiones técnicas, no se puede utilizar la Tarjeta de Identificación Personal»:

Telefónica se compromete a la implementación de un sistema de registro telemático, el cual no implicará, necesariamente, geolocalización, mediante el cual la persona trabajadora procedería al registro diario de su jornada.

5.3. La posible extensión de la obligación de llevar el registro de la jornada para con socios cooperativistas, empleados públicos y trabajadores autónomos

De lo dicho hasta ahora parece evidenciarse que la obligación del registro de la jornada se establece solamente para con los empresarios de trabajadores asalariados. Pues bien, así se reconoce expresamente en la Guía sobre el registro de jornada (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, 3-4), al establecer que:

El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 del TRLET.

Además, en relación con los trabajadores digitales a distancia, se reconoce que:

Las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto a los trabajadores «móviles» (...), trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.

En la misma línea, el Criterio 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada determina que «las actuaciones que se sujetan a la interpretación del presente Criterio Técnico se refieren a los contratos de trabajo (...)».

Por otro lado, la Guía sobre el registro de jornada (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, 3) establece expresamente que respecto a los socios trabajadores de cooperativas (lo que es extensible también a los socios de trabajo de las cooperativas) y trabajadores autónomos «no se aplicará el artículo 34.9 del TRLET y, por tanto, no existirá obligación de registro horario. Ninguna mención se hace, sin embargo, a los empleados públicos. No obstante, resulta obvio que la obligación del registro de la jornada establecida en el artículo 34.9 del TRLET no resulta de aplicación al personal funcionario y al personal estatutario, dado que a los mismos no les resulta de aplicación la normativa laboral, sino que, respectivamente, el TRLEBEP y la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE de 17 de diciembre de 2003, núm. 301).

En cambio, respecto al personal laboral sí parece que debiera aplicarse lo preceptuado por el artículo 34.9 del TRLET, teniendo en cuenta que el artículo 7 del TRLEBEP dispone que «el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan», y que el TRLEBEP no establece ninguna particularidad al respecto. En cualquier caso, es una práctica habitual el registro de la jornada de los empleados públicos, tal y como lo evidencia, por ejemplo, la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE de 1 de marzo de 2019, núm. 52), al establecer en su artículo 11.1 que «los empleados o empleadas públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada».

No obstante, respecto a los socios cooperativistas cabe interpretar que cabe la posibilidad de establecer dicho registro, pues tal y como señala la guía «en materia de tiempo de trabajo (...) corresponde a las normas internas de la pro-

pia cooperativa la regulación de la duración de la jornada, descanso semanal mínimo, fiestas y vacaciones anuales». Se produce, por ende, una remisión a los Estatutos societarios y a los Reglamentos de Régimen Interno de las cooperativas, constituyendo así un derecho de libre disposición para las cooperativas. Concretamente, en el ámbito de las cooperativas digitales, cobra mayor sentido una mayor sensibilidad para con el registro de la jornada, teniendo en cuenta que se trata de una forma de trabajo digital a distancia y que implica un mayor grado de riesgos psicosociales tal y como ya se ha analizado (*supra* 3).

Respecto a la exclusión de los trabajadores autónomos, si bien es también extensible respecto al registro de la jornada de trabajo lo ya indicado en torno al derecho a la desconexión digital, en cuanto se refiere a los trabajadores autónomos sin asalariados (*supra* 4), es criticable excluir a los TRADE como sujetos para con los cuales debe llevarse el registro de jornada por parte sus clientes principales. Es más, la crítica debe ser más radical en esta materia que para con el derecho a la desconexión digital porque, para empezar, conforme a lo preceptuado por el artículo 13.1 de la LETA, los acuerdos interprofesionales de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los TRADES y las empresas para las que ejecuten su actividad pueden establecer, entre otras, las condiciones de tiempo de ejecución de la actividad. Y lo que parece una mera posibilidad se torna en obligatorio en el artículo 14 de la LETA, que se encarga de regular la jornada de la actividad profesional de los TRADE. Así, de acuerdo con los apartados 2, 3 y 4 de dicho precepto, respectivamente:

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

(b) La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso, no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional. En ausencia de acuerdo de interés profesional, el incremento no podrá exceder del 30 por ciento del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

(c) El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del TRADE.

Ciertamente, todo ello no hace más que justificar la necesidad de aplicar también para con los TRADE el registro de la jornada para poder controlar el cumplimiento de los límites del tiempo de trabajo efectivo, por mor de la salud de los TRADE, como se verá a continuación. En ese sentido, no cabe olvidar que, en el supuesto de los trabajadores autónomos del transporte, el Real Decreto 128/2013, de 22 de febrero, sobre ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera (BOE de 23 de febrero de 2013, núm. 47), establece la obligación de

registrar diariamente el tiempo de trabajo, y respecto a los TRADE se vuelve a incidir en que sus contratos o los acuerdos de interés profesional deberán contemplar expresamente el tiempo de trabajo en el que el trabajador autónomo realice su actividad (cfr. artículo 6). Una norma que, en su caso, puede resultar de aplicación para todo conductor de vehículos de más de dos toneladas que opere a través de apps digitales como UBER, teniendo en cuenta la conexión que debe realizarse entre el artículo 1.3.g) último párrafo, y el artículo 33.2.d), *a sensu contrario*, del Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (BOE de 8 de octubre de 1990, núm. 241).

5.4. El vínculo entre el registro de la jornada y la salud de los trabajadores

En todo caso, llama la atención que, aun limitándose a los trabajadores asalariados, el Real Decreto-ley 8/2019, en su Exposición de Motivos, no vincule la obligación del registro de la jornada a la protección de la salud de los trabajadores. En efecto, se limita a establecer que:

Las reglas sobre limitación de la jornada laboral son uno de los elementos que están en el origen del Derecho del Trabajo. Estas reglas se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y se aglutinan en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo y su indisponibilidad para las partes del contrato de trabajo, al ser normas de derecho necesario.

La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario.

Por el contrario, el Criterio 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada se refiere expresamente a la salud, corrigiéndose así la dicción de la mencionada exposición de motivos, al señalar que (véase la cursiva):

La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar *y afectar a su salud laboral*, y el salario.

Asimismo, al referirse al régimen sancionador se incide en la siguiente idea:

El registro de la jornada no constituye un fin en sí mismo, sino un instrumento para el control del cumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo, con sus consecuencias respecto a la salud laboral (...).

Este vínculo entre el registro de la jornada y la salud de los trabajadores se resalta también en la STJUE de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18). Así, al referirse a las cuestiones prejudiciales planteadas, recuerda que la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo (cfr. apartado 36), con el fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal (cfr. apartado 37). En virtud de todo ello establece que:

(a) Una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal no puede asegurar (...) el efecto útil de los derechos que confieren el artículo 31, apartado 2, de la Carta [de Derechos Fundamentales de la Unión Europea] y (...) [la] Directiva 2003/88, en la medida en que priva tanto a los empresarios como a los trabajadores de la posibilidad de comprobar si se respetan tales derechos, y, por lo tanto, puede comprometer el objetivo de dicha Directiva, que consiste en garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores (cfr. apartado 50).

(b) Una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone al empresario computar la jornada laboral efectiva puede vaciar de contenido los derechos consagrados en los artículos 3, 5 y 6, letra b), de esta Directiva, al no garantizar a los trabajadores que se respete efectivamente el derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso y, por lo tanto, no es conforme con el objetivo que persigue dicha Directiva, según el cual esas disposiciones mínimas se consideran indispensables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores (cfr. apartado 59).

(c) A este respecto, la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador forma parte de la obligación general que incumbe a los Estados miembros y a los empresarios, prevista en los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 89/391, de constituir una organización y los medios necesarios para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores (cfr. apartado 62).

(d) Corresponde a los Estados miembros, en el ejercicio del margen de apreciación de que disponen a este respecto, definir (...) los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la forma que este debe revestir, teniendo en cuenta, en su caso, las particularidades propias de cada sector de actividad de que se trate e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño, sin perjuicio del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que permite a los Estados miembros, desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, establecer excepciones a lo dispuesto, en particular, en los artículos 3 a 6 de esta Directiva cuando, a causa de las características especiales

de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores (cfr. apartado 63).

Y por todo ello declara que:

Los artículos 3, 5 y 6 de la 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, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

En consecuencia, independientemente del régimen profesional que caracteriza al trabajador digital a distancia es fundamental, por mor de su seguridad y salud, garantizar el control del tiempo de trabajo, creando así regulaciones «capaces de «seguir» al trabajador y que ya no estén ancladas sólo en una ubicación física específica» (Pascucci, 2019, 112).

6. Conclusiones

Primera. Se aboga por crear *ex novo* un nuevo concepto, a saber, el trabajo digital a distancia, por entender que el mismo engloba las distintas formas de trabajo con TIC y a distancia. Ello es necesario teniendo en cuenta el carácter limitado que presentan los distintos conceptos utilizados en la actualidad para poder relacionarse entre sí, así como los distintos regímenes profesionales a través de los cuales puede trabajarse digitalmente y a distancia.

Segunda. El exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica se convierten en factores deletéreos para la salud de los trabajadores digitales a distancia que deben prevenirse para evitar la materialización de los riesgos que puedan derivarse de dichas circunstancias. Sin embargo, la LPRL no contiene ningún precepto que se refiera expresamente a los riesgos derivados de esas dos circunstancias. Por ello, de entrada, debe considerarse muy apropiada la NTP 412 (1996) a los efectos de determinar los problemas que el trabajo digital a distancia produce a los trabajadores que prestan sus servicios a través de esa modalidad de trabajo. Asimismo, la NTP 1.122 (2018) es también de gran utilidad para determinar los aspectos potencialmente negativos del trabajo digital a distancia. Finalmente, la NTP 1.123 (2018) constituye un referente idóneo para

concretar tanto los factores de riesgo psicosocial que pueden generarse como las medidas a implementar para intentar evitar o reducir la materialización de dichos riesgos.

Tercera. El derecho a la desconexión digital se erige en un instituto primordial para velar por la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia muy a pesar de que la Ley Orgánica 3/2018 guarde silencio respecto a la relación existente entre el derecho a la desconexión digital y la prevención de riesgos laborales, y, por ende, la salud y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, tan solo se reconoce este derecho a los trabajadores asalariados y a los empleados públicos. Ello choca con la existencia de cooperativas digitales y, por tanto, con socios cooperativistas que trabajan digitalmente y a distancia. Respecto a los trabajadores autónomos debe reconocerse la dificultad para que el derecho a la desconexión digital opere para con los trabajadores autónomos sin asalariados dada la ausencia de limitación de tiempo de trabajo para los mismos. Pero no resulta comprensible el silencio normativo respecto a los TRADE teniendo en cuenta que en su ejercicio profesional cuentan con una contraparte que debe asumir obligaciones para con los mismos, a saber, su cliente principal.

Cuarta. El hecho de que la Ley Orgánica 3/2018 mencione expresamente el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológica, demuestra la especial situación que viven los trabajadores digitales a distancia para con este derecho y la necesidad de regular sus particularidades. Unas particularidades que se vinculan a los riesgos para la salud que puede llegar a producir el trabajo digital a distancia si no se regula adecuadamente el derecho a la desconexión.

Quinta. Los convenios colectivos más modernos contemplan el derecho a la desconexión digital de manera específica para los trabajadores digitales a distancia. En este sentido, debe destacarse la relación que se establece entre el tiempo de trabajo, el descanso y la salud. No obstante, la regulación que se refiere al ejercicio material del derecho a la desconexión debe calificarse como insuficiente. Por una parte, porque, a veces, se deja en manos de los propios trabajadores la puesta en práctica de las modalidades de ejercicio del derecho que se mencionan, en la medida en que las medidas adoptadas tienden hacia el reconocimiento de derechos cuyo cumplimiento depende de la mera voluntariedad del trabajador. Por otra parte, porque, a veces, se realiza una remisión a las políticas y directivas que provengan del Grupo o Compañía y, además, se establece una importante serie de supuestos en los que se puede excepcionar el ejercicio del derecho. Al respecto, merecen especial mención las situaciones de guardia, disponibilidad, reten, o supuestos similares, dado que los convenios colectivos tienden a considerarlos como circunstancias que excepcionan el derecho a la desconexión digital. En realidad, debieran ser consideradas tiempo de trabajo al

tratarse de una verdadera disponibilidad tecnológica que impide el descanso. En todo caso, se echan de menos medidas de carácter obligacional, en el sentido de las propuestas recogidas en la NTP 1.123 (2018).

Sexta. A pesar de que los teletrabajadores y los trabajadores a distancia ya contaban con la obligación de delimitar las horas de trabajo y la disponibilidad horaria, según se deduce de la NTP 412 (1996) y de la STSJ de Castilla y León/Valladolid (4.^a), de 3 de febrero de 2016 (núm. rec. 2229/2015), las dudas de cara a la extensión de dicha medida han surgido con la regulación del registro de la jornada diaria en el Real Decreto-ley 8/2019. En concreto, se obliga a los empresarios a garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Las dudas se plantean respecto a si dicha obligación alcanza también a los empresarios que cuentan con trabajadores digitales a distancia y, en el supuesto de que así sea, sobre la forma de implementar tal registro de la jornada. Las respuestas, en sentido afirmativo, para el «trabajo a distancia o teletrabajo», se encuentran en la Guía sobre el registro de jornada publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ahora bien, la obligatoriedad del registro de la jornada para con el «trabajo a distancia o teletrabajo» presenta una serie de particularidades, ya que el registro diario de jornada deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en secuencias superiores a la diaria. Por lo que no se interpretará como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria. Y respecto a la forma de implementar tal registro de la jornada se apuesta por registros telemáticos o similares. Apuesta que también comienza a ser asumida por los convenios colectivos de empresa como principal instrumento regulador del registro de la jornada.

Séptima. De la Guía sobre el registro de jornada publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y del Criterio 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se deduce que la obligación de dicho registro se establece solamente para con los empresarios de trabajadores asalariados, con especial mención a los trabajadores móviles, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa. Es más, la Guía sobre el registro de jornada publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social establece expresamente que no se aplicará la obligación de llevar el registro de la jornada para con los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos. Ahora bien, respecto a los socios cooperativistas cabe interpretar que cabe la posibilidad de establecer dicho registro vía Estatutos sociales o Reglamentos de Régimen Interno, más si cabe ante la existencia de cooperativas digitales. Por su parte, es criticable excluir a los TRADE porque conforme a lo preceptuado por el artículo 13.1 de la LETA, los acuerdos inter-

profesionales de interés profesional pueden establecer las condiciones de tiempo de ejecución de la actividad. Además, lo que parece una mera posibilidad se torna en obligatorio en el artículo 14 de la LETA, de forma y manera que mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se debe determinar el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal. Todo ello no hace más que justificar la necesidad de aplicar también para con los TRADE el registro de la jornada, precisamente, para poder controlar el cumplimiento de los límites del tiempo de trabajo efectivo, por mor de la salud de los TRADE. Es más, en el supuesto de los trabajadores autónomos del transporte ya existe la obligación de registrar diariamente el tiempo de trabajo, lo que resulta de aplicación para todo conductor de vehículos de más de dos toneladas que opere a través de apps digitales. Por último, pese al silencio existente respecto a la situación de los empleados públicos, en la práctica el registro opera tanto para el personal laboral como para el personal funcionario y estatutario.

Octava. Es criticable que el Real Decreto-ley 8/2019 no vincule la obligación del registro de la jornada a la protección de la salud de los trabajadores. Es más, debe entenderse que se trata de un lapsus del legislador, dado que el Criterio 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada se refiere expresamente a la salud. Vínculo entre el registro de la jornada y la salud de los trabajadores que se resalta también en la importante STJUE de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18). Precisamente dicha vinculación hace que, independientemente del régimen profesional que caracterice al trabajador digital a distancia, sea fundamental, por mor de la seguridad y salud de los trabajadores, garantizar el control del tiempo de trabajo.

7. Bibliografía

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel y Cristóbal Roncero, Rosario (2017), «Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I, 333-341.
- ALEMÁN PÁEZ, Francisco (2017), «Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail N.º 2016-1088», *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 1-25.
- ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier (2019), «Las cooperativas digitales como cauce para el trabajo digital en el contexto de la economía colaborativa», *Revista de Derecho Social*, núm. 85, 233-249.
- CASTRO ARGÜELLES, María Antonia (2017), «El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I, 345-358.

- DEL REY GUANTER, Salvador (2018), «Negociación colectiva, Flexiseguridad y Nuevas Tecnologías: la necesaria adaptación a un cambio inexorable», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. extraordinario 135, 275-293.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2015), *New forms of employment*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.
- FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (ATA) (2018), *Perfil del autónomo 2018*, <https://ata.es/wp-content/uploads/2019/02/NP-Perfil-aut%C3%B3nomo-2018.pdf> (última consulta: 3 de diciembre de 2019).
- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (2019), «Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre», *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, num. 222, BIB 2019\7744, 1-31.
- GALLEGO MONTALBÁN, Jonathan, «¿Deben considerarse las guardias domiciliarias o de localización tiempo de trabajo? (Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018. Asunto Matzak. C-518-15)», *Revista de Derecho Social*, núm. 82, 133-141.
- GUTIÉRREZ BENGOCHEA, Miguel y SÁNCHEZ-ARCHINDONA HIDALGO, Guillermo (2016), *Aspectos tributarios de las cooperativas y sociedades laborales*. Granada: Comares.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2019), «El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 432, 61-87.
- LAHERA FORTEZA, Jesús (2019), «El papel de la negociación colectiva en el regulación de los derechos digitales del empleo público», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 54, 311-318.
- LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen y RODRÍGUEZ EGÍO, María Monserrate (2014), «El accidente de trabajo y la enfermedad profesional del trabajador por cuenta propia o autónomo: los retos de su protección y prevención», *Actualidad Laboral, La Ley* 4245/2014, 1-5.
- LÓPEZ RODRÍGUEZ, Josune (2019), «La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales», *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 41, 1-18.
- MAKOTO, Norman y MARK, Gloria (2008), *Designing for Nomadic Work*, Irvine, Department of Informatics, University of California.
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes (2016), «Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores (I)», *Trabajo y Derecho*, 16, 1-28.
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2019), *Guía sobre el registro de jornada*, <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> (última consulta: 3 de diciembre de 2019).
- MIÑARRO YANINI, Margarita (2019), «La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 440, 5-18.
- OIT (s/f), *Teletrabajo*, <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413>.
- OIT (2015), *Memoria del Director General. Informe I. La iniciativa del centenario relativa al Futuro del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2017a), *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

- OIT (2017b), Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2018), *Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. 15-17 de febrero de 2018*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad. #1. Los individuos, el trabajo y la sociedad.
- OIT (2019a), *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo.
- OIT (2019b), *Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo.
- OIT Y EUROFOUND (2017), *Working anytime, anywhere. The effects on the world of work*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, y Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OLARTE ENCABO, Sofia (2017), «Prevención de riesgos profesionales en el trabajo autónomo. Balance de situación y retos pendientes», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 47, 1-26.
- PASCUCCI, Paolo (2019), «Nuevas formas de organización del trabajo y seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, o por una concepción no fordista de la prevención», *Documentación Laboral*, núm. 117, 107-116.
- POQUET CATALA, Raquel (2019), «Consideración de la guardia de localización como posible tiempo de trabajo efectivo a la luz de la doctrina judicial comunitaria», *Temas Laborales*, núm. 146, 223-238.
- PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel, «Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre», *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, BIB 2019\2891, 1-19.
- QUÍLEZ MORENO, José María (2019), «La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores», *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 217, BIB 2019\1558, 1-17.
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda (2017), «El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I, 109-122.
- ROCHA SÁNCHEZ, Fernando (2017), «La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I, 261-274.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Enma (2019), «La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales», *Temas Laborales*, núm. 146, 121-158.
- SAN MARTÍN MAZZUCONI, Carolina (2017), «Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I, 299-309.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y KAHALE CARRILO, Djamil Kahale (2013), *Teletrabajo*, Madrid, Claves Prácticas Francis Lefebvre.
- TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo (2018), «El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español (1))», *Trabajo y Derecho*, núm. 41, 1-25.

- TRILLO, Francisco (2017), «Trabajo decente y economía digitalizada», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I, 427-443.
- USHAKOVA, Tatsiana (2017), «Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia», en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I, 446-459.
- ZAMORA, Santiago (2019), «Desconexión digital ¿novedad o anécdota?», *Diario La Ley*, núm. 9363, Sección Tribuna, 21 de febrero, LA LEY 1483/2019, 1-3.