

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU DESARROLLO LEGAL

The right to digital disconnection and its legal development

MARÍA ENCARNACIÓN GIL PÉREZ

Universidad de Cartilla y La Mancha, España

RESUMEN:

Las herramientas digitales de trabajo requieren un tratamiento legal específico ya que la persona trabajadora se ve inmersa en un nuevo escenario. Los medios e instrumentos de trabajo colocan a la persona trabajadora en diversas situaciones que si no son bien gestionadas pueden afectar a sus derechos básicos, tales como la salud y seguridad, derecho a la intimidad, derecho de conciliar su vida personal y familiar con la vida laboral, derecho a la desconexión, entre otros, me refiero a los medios digitales cada día más utilizados tanto en el ámbito laboral como personal.

Palabras clave: Desconexión digital, Salud laboral, Prevención de riesgos laborales.

ABSTRACT:

Digital work tools require specific legal treatment since the worker is immersed in a new scenario. The means and tools of work place the worker in various situations that if not well managed can affect their basic rights, such as health and safety, right to privacy, right to reconcile their personal and family life with work life, right to disconnection, among others, I refer to digital media increasingly used both in the workplace and personal.

Keywords: Digital disconnection, Occupational health, Occupational risk prevention.

LABURPENA:

Lan-tresna digitalek legezko tratamendu espezifiko behar dute, langilea egoera berri batean sartzen baita. Lan-bitartekoek eta -tresnek langilea hainbat egoeratan kokatzen dute, eta egoera horiek, ondo kudeatzen ez badira, langilearen oinarrizko eskubideei eragin diezaiakete, hala nola, osasunari eta segurtasunari, intimitaterako eskubideari, bizitza pertsonala eta familia-bizitza lan-bizitzarekin uztartzeko eskubideari, deskonexiorako eskubideari, besteak beste. Lan-eremuan zein eremu pertsonalean gero eta gehiago erabiltzen diren bitarteko digitaletan buruz ari naiz.

Hitz gakoak: Deskonexio digitala, laneko osasuna, laneko arriskuaren prebentzioa.

* **Correspondencia a:** María Encarnación Gil Pérez. Universidad de Cartilla y La Mancha (España). – mariaencarnacion.gil@uclm.es – <http://orcid.org/0000-0002-4822-9133>

Cómo citar: Gil Pérez, María Encarnación (2024). «El derecho a la desconexión digital y su desarrollo legal»; *Lan Harremanak*, 52, 390-416. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27027>).

Recibido: 5 noviembre, 2024; aceptado: 9 diciembre, 2024.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

La vinculación del derecho a la desconexión y la salud laboral es indiscutible, la hiperconectividad y la dependencia continuada de la persona trabajadora con los dispositivos digitales puede provocar graves problemas para la salud de las personas que están expuestas a ellos de manera continuada, lo que hace imprescindible que se respeten los tiempos de descanso como una medida necesaria para garantizar la salud de cualquier persona.

En el ámbito del trabajo los riesgos asociados a la digitalización son muy variados y podrán afectar tanto a la salud física como a la mental. Entre los primeros encontramos riesgos derivados del uso de pantallas de visualización¹; riesgos posturales ante las posturas mantenidas durante la exposición a las herramientas digitales; riesgos relacionados con el puesto de trabajo y falta de medidas ergonómicas al realizarse las tareas fuera del centro de trabajo y por lo general sin control de expertos, lo que puede llevar a riesgos musculoesqueléticos ante la posible falta de higiene postural; riesgos psicosociales, como la tecnofatiga, tecnoadicción, tecnosansiedad, tecnofobia, tecnoestrés y las posibles consecuencias en detrimento de la salud de la persona trabajadora que de ello se puedan derivar como el insomnio, disminución del rendimiento, atención y motivación, fatiga, cefaleas, depresión, ansiedad, irritabilidad, entre otras (Cardona Rubert, 2020:120)².

Ante todos estos posibles riesgos el tiempo de descanso es tan importante como el tiempo de trabajo, ya que ambos son caras de la misma moneda y deben estar en perfecta armonía para que no se dañe la salud de la persona que trabaja. Por tanto, el tiempo de descanso y desconexión forma parte de la salud de la persona trabajadora como mecanismo protector y reparador. Esta vinculación ha sido puesta de manifiesto tanto en el ámbito comunitario, hagamos referencia al art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales, como a la normativa interna, art. 40.2 CE y por supuesto la LPRL, en concreto, el art. 15 LPRL donde se enumeran los principios de la acción preventiva cuya finalidad principal es evitar cualquier riesgo existente en las relaciones de trabajo.

Es importante que el art. 88 de la LOPD haya dado visibilidad a los riesgos derivados del uso de las TIC, en concreto cuando hace referencia a la «fatiga informática», como riesgo psicosocial a tener en cuenta e imponiendo al empresario medidas preventivas para evitar su actualización y que se convierta en un

¹ RD. 488/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; y el RD299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

² Vid. *El «Informe ObservaPRL.org sobre tecnoestrés 2020»*, https://www.ugt.es/sites/default/files/folletotics_web.pdf

accidente de trabajo. El reconocimiento de este derecho tiene importancia por focalizar un riesgo ya existente, que si bien, ya hay mecanismos en el ordenamiento para su prevención y protección, es necesario reconocerlo expresamente en la normativa³, haciendo hincapié en la obligación del empresario y su implicación efectiva en la desconexión digital como derecho subjetivo⁴.

Este artículo se encuentra en la misma tónica que el deber empresarial de tutelar la salud de las personas trabajadoras establecido en el art. 14 de la LPRL, y que debe ser tenido en cuenta en cualquier ámbito y forma en la que se desarrolle la actividad laboral ya sea presencial, trabajo a distancia, o teletrabajo, y con independencia de la jornada, total o parcial⁵. Esta protección se concreta a través del 88 LOPD, en la obligación de organizar «acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática»; esto no excluye todas las demás obligaciones preventivas que se puedan derivar de esta materia, pero sí que visibiliza este riesgo que, si bien ya estaba instalado en nuestro sistema de relaciones laborales desde hace tiempo, ahora adopta un mayor protagonismo. El hecho de hacer referencia a la fatiga informática y a los trabajos a distancia, «obligan a repensar el despliegue de las obligaciones preventivas en un contexto singular que no corresponde con las fórmulas tradicionales para las que fue concebida la LPRL, pero, en ningún caso, exime de su cumplimiento» (Cardona Rubert, 2020:120), y además el deber general de seguridad en el trabajo que emana de dicha norma abarca cualquier riesgo derivado de la actividad laboral y por tanto debe ser evaluado y planificada la acción preventiva adecuada en cada caso⁶.

2. El tratamiento jurídico y convencional del derecho a la desconexión digital

El art. 88 de la LOPD reconoce el derecho a las personas trabajadoras y empleados públicos a la desconexión digital con el fin de garantizar y respetar su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y fa-

³ Ya en sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997, se declaró la nulidad de las instrucciones empresariales que reclamaban una conectividad permanente de las personas trabajadoras a los teléfonos móviles.

⁴ Así lo ha reconocido la LTD que recoge el derecho a la desconexión digital y remite su aplicación a la LO 3/2018, de 5 de diciembre.

⁵ En este sentido, el art. 15 LTD, reconoce el derecho de las personas trabajadoras a distancia 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, y su normativa de desarrollo.

⁶ Vid. El Informe ObservaPRL.org sobre tecnoestrés, 2020, cit.

miliar. El artículo abarca por tanto a las personas trabajadoras por cuenta ajena como los empleados públicos.

Así mismo su ejercicio servirá para potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal, para ello el legislador remite al cumplimiento de lo establecido en la negociación colectiva, y en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras (apartado 2 del art. 88), y le otorga al empresario la obligación de elaborar la política interna dirigida a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluidos los que ocupen puestos de dirección, donde se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, las acciones formativas y de sensibilización para el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática y previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras.

Para ello y a través de los protocolos empresariales se deberá ir concretando qué se entiende por uso razonable, qué acciones de formación y sensibilización son las más adecuadas para evitar el riesgo de fatiga informática, cómo se define, en qué situaciones se presenta, cómo se delimita el término «modalidades de ejercicio» del derecho a la desconexión. En consecuencia, estos términos se tendrán que desarrollar para determinar todas estas materias y poder ejercitar el derecho de desconexión, de lo contrario, será difícil su aplicación.

Si bien es cierto que parece contradictorio el texto de la norma cuando el legislador, en un primer momento, remite a la negociación colectiva y en su defecto al acuerdo entre empresario y persona trabajadora, para después establecer la elaboración de las políticas internas a cargo del empresario con la mera participación de los representantes de las personas trabajadoras mediante audiencia, ya que al estar hablando de riesgo para la salud por el uso de herramientas informáticas, el art. 33 y 34 de la LPRL prevén el procedimiento de consulta previa con los representantes de las personas trabajadoras, para que su participación pueda ser efectiva (Serrano García, 2019: 67).

En cualquier caso, el empresario está obligado a elaborar una política interna de manera que su ausencia o sus posibles lagunas no pueden afectar al ejercicio del derecho a la desconexión ni al de la salud y seguridad de las personas trabajadoras⁷. Por ello, y ante esta situación, la doctrina ha venido reivindicando una regulación de mínimos que garantice la protección de todas las personas trabajadoras, sin perjuicio de las mejoras que puedan incorporarse a través

⁷ En este sentido el RDL 28/2020, si bien es cierto que remite al art. 88 LOPD la aplicación de este derecho, en su art. 18, relativo a la desconexión digital añade que, «el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional».

de la negociación colectiva y de regular de forma más extensa los preceptos que debe incluir la política empresarial referida en el art. 88 LOPD, sobre desconexión digital.

En este sentido la LTD, ha recogido la demanda y en su art. 7 se establece un contenido de mínimos obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación contenida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, donde se recogen entre otros, horario de trabajo y reglas de disponibilidad; porcentaje de trabajo presencial y trabajo a distancia; medios de control empresarial de la actividad; procedimientos a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, entre otros. Lo que supone un gran avance, ahora hay que ver cómo se van implementando todas estas medidas.

En definitiva, y como se ha señalado, los representantes de las personas trabajadoras deben ser oídos con anterioridad a la redacción de la citada política interna y, por tanto, debería tratarse el tema a través de los delegados de prevención o miembros del Comité de Seguridad y Salud, en su caso, para que puedan realizar las aportaciones oportunas desde el punto de vista de la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras⁸.

Por otro lado, el derecho a la desconexión digital recogido en el art. 88.3 LOPD, hace referencia «particular», al derecho a la desconexión digital en el caso del «trabajo a distancia (total o parcial), así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas», no habla de teletrabajo, en particular, lo cual hace más amplia su cobertura tanto desde el punto de vista material como subjetivo. El legislador es consciente de los riesgos inherentes a esta forma de trabajo que en el periodo de pandemia se puso en evidencia, y lo reconoce de manera expresa en el art. 18 de la LTD.

En conclusión, el art. 88 LOPD recoge tres bienes protegidos en nuestro ordenamiento como son la intimidad, el derecho al descanso y los derechos de conciliación personal y familiar. Hay que recordar que el derecho al tiempo libre, íntimamente ligado al derecho a la desconexión digital y al cambio de actividad libremente elegida por la persona trabajadora para realizar la actividad que estime oportuna, ya lo reconocía el TC en sentencia nº 192/2003, de 27 de octubre.

⁸ Vid. «Incidencias de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores», <http://observatorioriesgopsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Incidencia%20de%20las%20TICs.pdf>, pág. 37

2.1. Evolución del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva

El legislador remite a la negociación colectiva la regulación o concreción de dicha materia, con la mera recomendación de que la regulación se adapte a la naturaleza y objeto de la relación laboral⁹, pero la experiencia en la negociación colectiva, hasta ahora, ha sido escasa¹⁰. En concreto, y poniendo en valor los convenios pioneros en esta materia, en algunos casos ponen en relación el derecho a la desconexión digital con el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y, por tanto, reduce o conecta la desconexión digital con la conciliación, aunque este no sea su fin, o por lo menos no el único. Esto sucede en el CC de la ONCE y su personal¹¹, en el CC del Grupo Parcial CEPESA¹²; en el CC de Repsol Lubricantes y Especialidades S. A.¹³; CC del Grupo AXA¹⁴; CC Repsol, S.A.¹⁵; CC de Endesa¹⁶; CC de Acciona¹⁷; CC de Philis Ibérica, SAU¹⁸.

En otros convenios se relaciona el teletrabajo con una organización flexible de las horas de trabajo, es el caso del CC de Mapfre, sin vincularlo directamente con la conciliación¹⁹; CC de Celulosa de Asturias²⁰. En otros, se reconoce el derecho a la desconexión sin que se haga referencia a ninguna relación personal, es el caso del CC del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid²¹; CC de actividad de oficinas y despachos de la provincia de Burgos²², o el CC de la Institución Ferial Alicantina (IFA)²³.

⁹ Así se pronunció la STSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2016, donde sugiere que las empresas que hacen uso de las TIC o del teletrabajo deberían gestionar el tiempo estableciendo, por ejemplo, procedimientos de conexión digital o registros de jornada.

¹⁰ En este sentido, no ayuda mucho la LTD, en su art. 18.2 cuando establece «los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso», creo que debía de haber sido más contundente y en vez de utilizar el verbo podrán, debería haberlo sustituido por deberán.

¹¹ CC de la Once y su personal (BOE 8 de diciembre de 2022)

¹² CC del grupo parcial CEPESA (BOE 28 de febrero de 2024), art. 68 sobre teletrabajo.

¹³ CC de Repsol Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE 24 de mayo de 2023)

¹⁴ CC del Grupo AXA (BOE 21 de diciembre de 2023)

¹⁵ CC Repsol S. A. (BOE 31 de marzo de 2023)

¹⁶ CC de Endesa (BOE 17 de junio de 2020), en su art. 46 sobre desconexión digital

¹⁷ CC de Acciona (BOE 1 de julio de 2022), art. 40, relativo a la Principios generales en materia de conciliación laboral y familiar.

¹⁸ CC de Philis Iberia, SAU, (BOE 1 de septiembre de 2021)

¹⁹ CC de Mapfre (BOE de 12 de septiembre de 2022), art. 13, sobre Trabajo Remoto

²⁰ CC de empresa de Celulosas de Asturias S.A., (BOP de Asturias 24-1-2023)

²¹ CC del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (BOCM de 26 de octubre de 2021)

²² CC de actividad de oficinas y despachos de la provincia de Burgos (BOP de Burgos de 18 de agosto de 2023)

²³ CC de la Institución Ferial Alicantina (IFA), (BOP de Alicante de 17 de mayo de 2022)

Hay convenios colectivos que sí han hecho referencia a la parte preventiva de salud y seguridad en el trabajo relacionada con la desconexión digital ante las herramientas informáticas no solo como medida conciliadora, (con las posibles desventajas de descompensaciones que esto podría llevar), sino como un factor más a tener en cuenta en relación con la salud de las personas trabajadoras, así lo establece el CC de Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros, y Reaseguros, SAy Zurich Services²⁴ o en el CC de la empresa AUTOAMTAX²⁵, donde se reconoce el derecho a parar, gestionar la carga de trabajo y reducir la fatiga informática.

El derecho de la desconexión digital quedaría reforzado si además se incorporara en el ET, así lo propone la doctrina, como un derecho laboral genérico, e incorporarlo al art. 4 del ET (Antonio Baylos Grau, 2018; Alemán Páez, 2017; Molina Navarrete, 2017: 272)²⁶, sin dejar de ser conveniente una llamada a la negociación colectiva para dotarlo de contenido y al mismo tiempo incorporarlo como «deber empresarial», en los arts. 34, 37 o 38 ET (Talens Visconti, 2018; Serrano García, 2019: 69) y 14 y 19 de la LPRL. No obstante, el art. 20 bis ET, incorpora el derecho a la desconexión digital y, por tanto, es un derecho subjetivo reclamable con independencia de lo que digan u omitan las medias empresariales de política interna o la negociación colectiva²⁷.

En este sentido, el legislador no ha dudado en incorporar el derecho a la intimidad en el artículo el 20 bis ET²⁸, vinculando, como no puede ser de otra manera, con la tecnología, de igual forma, podía haber hecho lo mismo con la LPRL y con los artículos del Estatuto de los Trabajadores, relativos a la jornada, descanso y vacaciones, precisamente por lo establecido en el art. 88 LOPD, y para dar coherencia al texto normativo en su conjunto, no como eslabones aislados. No obstante, lo entenderemos como una cadena de derechos interconectada y complementaria²⁹.

²⁴ CC de Zürich Insurance PLC, Sucursal en España, Zürich Vida, Compañía de Seguros, y Reaseguros, SA y Zürich Services, (BOE de 19 de abril de 2023).

²⁵ CC de la empresa AUTOAMTAX (BOP de Huelva de 8 de noviembre de 2023)

²⁶ En este sentido, Molina Navarrete, (2017: 272), por su parte, califica el nuevo derecho a la desconexión digital como «derecho Incompleto».

²⁷ Art. 20 bis ET «Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales»

²⁸ Cardona Rubert, (2020:121). La profesora Belén Cardona señala la importancia de introducir en el art. 20 bis ET el derecho a la intimidad y a la desconexión digital «preservando así dicha esfera de intromisiones ilegítimas del empleador cuando la facultad de control del empleador se ejerza sin observar los tradicionales límites del art. 20 ET.

²⁹ En este sentido se pronuncia la coalición progresista PSOE-Podemos, en «Un nuevo acuerdo para España», donde se propone la actualización de la legislación sobre prevención de riesgos laborales: «se evaluará con especial atención la prevención de nuevos riesgos asociado al uso de las TIC, los

El mismo derecho se ha reconocido a los empleados públicos³⁰, en el nuevo art. 14 j) bis del Estatuto Básico del empleado Público, cuando establece que «tiene derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

Por otro lado, el hecho de no haberlo incluido como contenido obligatorio de los convenios colectivos, (art. 85.3ET), deja a la voluntad de las partes el tratamiento de tan importante materia, y delega esta materia a «lo acordado entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras», la conclusión es la escasa referencia de este tema en los convenios colectivos y su tratamiento. En los casos que se han analizado, son muy superficiales las referencias efectuadas, en muchas ocasiones se reducen a una simple remisión a la norma establecida sin profundizar más.

Además, hay que poner en evidencia el caso de las empresas que no tengan representantes de las personas trabajadoras, en estos casos, no hay desarrollo posible del derecho de desconexión digital, de manera que deberemos mirar a la LPRL para su aplicación efectiva, dados los riesgos que se pueden derivar y que pueden afectar a la salud y seguridad de las personas trabajadoras (Purcalla Bonilla, 2018: 109 y 2019: 55-86). Ya que a través de dicha normativa tenemos los mimbres necesarios para poder prevenir y en su caso actuar sobre los nuevos riesgos de trabajo. Si bien es cierto que la LOPD centra el riesgo de la «fatiga informática» y la visibiliza dándole el protagonismo que merece a efectos preventivos. De ahí la importancia del art. 7 de la LTD que establece el acuerdo de mínimos en relación con el trabajo a distancia para proteger a la persona trabajadora.

En definitiva, la importancia de tratar de manera adecuada el derecho a la desconexión digital se debe a su relación inseparable con el de otros derechos como son, el derecho al descanso³¹, el derecho a la salud³², el derecho a la vida y a la integridad física y moral³³, además de los derechos a la conciliación de la

psicosociales..., así como la creciente digitalización y robotización y las nuevas formas de organización del trabajo» (pto. 1.9)

³⁰ Entiendo que el concepto de empleado público debe hacerse extensivo tanto al personal laboral como a los funcionarios públicos, nada lleva a interpretar lo contrario.

³¹ Art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Convenio de la OIT nº 132.

³² Art. 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el art. 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³³ Art. 15 de la CE y en el art. 4.2.d) ET

vida laboral, personal y familiar³⁴, y el derecho a la intimidad personal³⁵ y a la dignidad³⁶.

Con todos estos mimbres y con la referencia que se hace en el art. 88 LOPD y el 18.2 de la LTD, sobre el derecho a la desconexión digital, no cabe duda de la obligación del empresario de poner en marcha una política interna donde se establezcan las medidas adecuadas en relación con el trabajo digital a través de acciones de formación e información para sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad del uso razonable de las herramientas tecnológicas, con el fin de evitar los riesgos derivados de la hiperconectividad y como consecuencia, la «fatiga informática».

Estas acciones se derivan directamente de la aplicación de los artículos de la LPRL relativos a la formación de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y al principio general de la acción preventiva que deriva de los artículos 19 y 15 respectivamente, y por supuesto, realizando la evaluación de riesgos correspondiente que cualquier actividad laboral requiere con el fin de detectar los riesgos específicos derivados de su realización³⁷.

Para llegar a este punto hay que tener claro que significa desconexión, si vamos al diccionario de la Real Academia de la lengua española, desconexión significa: «Acción y efectos de desconectar» y desconectar: «Suprimir la comunicación eléctrica entre un aparato y la línea general; Interrumpir la conexión entre dos o más cosas; Interrumpir el enlace entre aparatos, o entre aparatos y personas, para que cese el flujo existente entre ellos; Dejar de tener relación, comunicación, enlace, etc.»

Pues bien, si esta es la definición, partimos de esta premisa para ver cómo se ha ido incorporando a nuestro ordenamiento, a través de los pronunciamientos en los tribunales y en los convenios colectivos el tratamiento de esta materia. En este sentido, hay sentencias que se han pronunciado sobre el uso de distintas tecnologías asociadas al desempeño del trabajo y su invasión en el ámbito privado o tiempo personal de la persona trabajadora tales como el uso del Wasap³⁸, si bien es cierto que no hay muchos pronuncia-

³⁴ Art. 44 de LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, art. 34.8 ET

³⁵ Art. 18 CE, arts 4.2.e) y 20 bis ET

³⁶ Art. 10.1 CE y art. 4.2.e) ET

³⁷ Y así lo recoge el RD 28/2020, de trabajo a distancia en sus arts. 15 y 16, cuando establece la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia, y la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, respectivamente.

³⁸ Vid, STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 18 de diciembre (Rec. 2852/2018), donde se establece el derecho a no responder a ninguna comunicación, sea cual sea el medio utilizado (correo electrónico, Whatsapp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata, la cuestión es quién determina estas excepciones

mientos al respecto (Requena Montes, 2020: 549), sí que se va construyendo una conciencia de uso y abuso de estas tecnologías, que invaden nuestro tiempo de trabajo y de descanso, esto no es más que el inicio de una nueva dimensión de regularización del uso de las nuevas tecnologías que lo hagan compatible con el disfrute de la vida privada y personal y con el tiempo de trabajo, para evitar el uso invasivo de las tecnologías en ambos ámbitos.

3. La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El encuadre jurídico preventivo de las personas trabajadoras lo encontramos en el art. 14 de la LPRL, donde se recoge la obligación de «garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo».

Esta obligación general de protección se concreta en las siguientes obligaciones por parte del empresario, en primer lugar, la realización de la evaluación de riesgos laborales (arts. 16, 23.1.a) y c) LPRL), la planificación y facilitación de equipos de trabajo y medios de protección individual a las personas trabajadoras (arts. 17 y 23.1.b) LPRL); información y formación de las personas trabajadoras de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo (arts. 18 y 19 LPRL) con independencia de dónde estén ubicados³⁹; vigilancia de la salud de las personas trabajadoras (arts. 22 y 23 LPRL) y protección de los colectivos especialmente sensibles (art. 25 LPRL).

La vigilancia de la salud es especialmente importante si tenemos en cuenta lo que dice el art. 22 LPRL sobre el deber de evaluar los riesgos inherentes al puesto de trabajo, si esto es así, se deberá vigilar la salud física y psicológica por los daños que se puedan derivar del uso de las TIC en el ámbito del trabajo y en consecuencia se deberán realizar todas las pruebas diagnósticas necesarias para detectar las posibles patologías derivadas del uso y abuso de las TIC.

El hecho de que no se haya excluido de la normativa preventiva la ejecución del teletrabajo o trabajo remoto, deberá ser de aplicación la normativa preventiva prevista en nuestro ordenamiento con carácter general, y por tanto serían de aplicación su articulado al caso concreto, así viene reconocido en el art. 13 ET donde se regula el trabajo a distancia y en concreto en la regulación actual que lo desarrolla, la LTD, donde reconoce en su art. 15, «el derecho a una adecuada

³⁹ Molina Navarrete, 2020: 26. Entre los principios fundamentales que inspiran tanto las normas del trabajo relativas a la seguridad y salud en el trabajo como la cultura preventiva que actúa de atmósfera (también en el plano hermenéutico) en que se desenvuelven, está el de la integración de la promoción de la salud en el lugar de trabajo como parte integrante de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo». Por tanto, está clara la extensión de la aplicación de la LPRL, la problemática vendrá cómo se aplicará y evaluarán los riesgos derivados de esas formas de trabajo.

Las referencias normativas por tanto son muy generales y carentes de concreción, pero suficientes para garantizar el derecho en base a los principios de salud y seguridad en el trabajo. Si vamos al Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002, ocurre también lo mismo, si bien es cierto que hace referencias específicas en materia preventiva, siguen siendo demasiado generales, pero permiten tener una mirada extensiva de la prevención de riesgos laborales desde donde debe partir la aplicación preventiva de esta forma de trabajo, atendiendo a las distintas circunstancias y riesgos que se puedan dar. El objeto del Acuerdo no es otro que elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de las personas que teletrabajan⁴⁰. En definitiva, el acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a las personas trabajadoras que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En el Acuerdo Marco se hace referencia a obligaciones relevantes por parte del empresario como la obligación de informar de la política de seguridad y salud en el trabajo; la verificación de la correcta aplicación de las normas preventivas por parte del teletrabajador/a, mediante el acceso al lugar del teletrabajo; la adopción de medidas para prevenir el aislamiento; el control de la carga de trabajo y criterios de resultados y la obligación por parte del teletrabajador/a de aplicar correctamente dichas políticas de seguridad⁴¹.

Por tanto, y partiendo del art. 13 del del ET (en los términos previstos en la LTD) y la normativa de prevención que no hace referencia concreta a estas personas trabajadoras, sí tenemos normas reglamentarias referidas al teletrabajo para poder dar luz a los aspectos preventivos de esta modalidad de trabajo, en concreto nos referiremos al RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con pantallas de visualización y por tanto aplicables a esta forma de trabajo ya que precisamente este tipo de

⁴⁰ La definición en dicho acuerdo es bastante general y abierta, y abarca a todos aquellos trabajadores que organicen y realicen su trabajo utilizando las TIC, no solo a los trabajadores que realicen su trabajo en su hogar de manera permanente, sino a los teletrabajadores móviles o los que realicen su actividad en telecentros de trabajo, fuera de las instalaciones del empleador.

⁴¹ El libro Verde, Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas en 1997, resolución de 11 de marzo de 1997 del Parlamento Europeo, se propuso la idea de presentar una propuesta de Directiva sobre el teletrabajo, para garantizar las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, tomando como punto de referencia el acuerdo Marco y concurrir hacia la aprobación de una directiva del trabajo a distancia como el trabajo remoto. Existe un acuerdo Marco sobre el teletrabajo aprobado por la Confederación Europea de Sindicatos (ce), La Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa/ la Unión Europea. Este acuerdo supondría una primera experiencia de teletrabajo previa a la aprobación de una directiva sobre esta materia.

equipamientos permiten a la persona trabajadora desarrollar su prestación en su domicilio⁴².

En este Real Decreto se ponen de manifiesto los diferentes riesgos específicos que causan los trabajos con pantallas, hace referencia a los problemas físicos, carga mental, ergonomía, y medidas preventivas como control del tiempo de trabajo, pausas, vigilancia de la salud, información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras, derivadas de las pantallas de visualización.

También sería de aplicación el RD 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos, derivados igualmente de esta actividad. En esta norma se recoge la obligación empresarial de elaborar y aplicar un plan de acción que deberá contar con las medidas técnicas y/o de organización destinadas a evitar que la exposición supere determinados valores límite; determinar los valores límite de exposición y los niveles de acción; establece la obligación de que el empresario efectúe una evaluación de riesgos y en su caso, mediciones o cálculo de niveles de los campos electromagnéticos a que estén expuestos las personas trabajadoras, entre otras.

El problema en estos casos es que el trabajo se realiza desde casa, lo que sí se puede controlar será el tiempo de trabajo para no estar expuesto más allá del tiempo recomendado, mediante algún sistema de control de acceso al puesto de usuario, así como controles de vigilancia de la salud para determinar hasta qué punto están siendo nocivos los efectos del trabajo con pantallas. El domicilio particular no es una empresa para poder utilizar todos los mecanismos aplicables a ésta, pero sí que existen opciones para poder controlar la actividad, como hemos expuesto, teniendo en cuenta que el riesgo depende del tiempo de exposición, las características de la persona trabajadora y si existen otros elementos nocivos contaminantes que puedan acentuar o multiplicar los efectos adversos para su salud y seguridad.

Otra referencia es la nota del INSHT, la nota técnica 412 sobre el «Teletrabajo: criterios para su implantación», que puede servir de referencia como guía de buenas prácticas y darla a conocer dentro del ámbito y deber del empresario de facilitar la información y formación adecuada a la persona trabajadora que ejecuta su trabajo mediante esta forma de trabajo. El objetivo de la NTP 412 es establecer un marco conceptual del teletrabajo, así como recomendaciones sobre las diferentes fases de implementación del teletrabajo, beneficios y posibles problemas en la introducción en la empresa de esta forma de prestación de servicios, y sugerencias para regular las especificidades y condiciones de trabajo,

⁴² Real Decreto 488/1997 traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo.

cuestión importante teniendo en cuenta la escasa regulación específica del teletrabajo.

En esta NT se recomienda la elaboración de un «Documento de teletrabajo», que contenga las condiciones de prestación de servicios bajo esta modalidad, como por ejemplo: las condiciones laborales en lo relativo a las horas de trabajo y el lugar de prestación de servicios; procedimientos y métodos de trabajo, en relación con la forma y modo de reportar resultados; formación concreta sobre aspectos ergonómicos de diseño del puesto de trabajo, en tecnologías telemáticas; terminación de la situación del teletrabajo, independientemente de la extinción de la relación contractual de la empresa, entre otras. El carácter acordado de este documento es esencial para tratar los aspectos más conflictivos que puedan derivar del control del tiempo de trabajo o del cumplimiento de las normas preventivas.

En esta misma línea se elabora la NTP 1165, sobre teletrabajo y criterios para su integración en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que viene a incidir en todas las cuestiones antes mencionadas y en concreto en el diseño del plan de prevención, en el que se recomienda se contenga una descripción detallada de las personas que teletrabajan, sus condiciones de trabajo a distancia y el modelo de acuerdo de teletrabajo implantado en la organización (Mercader Uguina, y Domínguez Royo, 2022: 6).

En este sentido la LTD, ha ido recogiendo todas estas recomendaciones que se han plasmado en su articulado de manera general, donde contempla el contenido mínimo del acuerdo del trabajo a distancia, junto con el derecho a la desconexión y derecho a la prevención de riesgos laborales, haciendo especial referencia a la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia poniendo especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, en general y la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada, en particular, para que junto con las materias recogidas en los acuerdos y la negociación colectiva, se pueda ir implementando las medidas necesarias con el fin de hacer efectivo el desarrollo del trabajo a distancia en un contexto de salud y seguridad laboral adecuado. Tenemos un gran reto por delante.

4. Los riesgos derivados del trabajo con herramientas digitales

Las nuevas formas de organización del trabajo están generando algunos riesgos en los que es conveniente detenerse para poder valorarlos y prevenirlos. Entre ellos podemos destacar: la sobrecarga de información, tanto el acceso a la misma como su recepción; sobrecarga de trabajo debido a tareas urgentes e inesperadas comunicadas a través de las TIC; incremento del ritmo de trabajo y exi-

gencia en la rapidez de la respuesta; dificultad de desconexión mental por hiperconectividad constante y dependencia tecnológica para realizar el trabajo, entre otras⁴³.

A continuación, haremos referencia a los riesgos específicos que pueden derivar del uso de las tecnologías y que pueden afectar a la salud de las personas trabajadoras si no se prevén las medidas necesarias para su prevención.

4.1. Riesgos psicosociales. Especial referencia a la salud mental

Los riesgos psicosociales están unidos a la organización del trabajo, realización de la tarea diseño inadecuado, que pueden derivar en riesgos psicosociales directamente relacionados con el uso de las TIC, nuevas tecnologías, denominado como el tecnoestrés⁴⁴, tecno ansiedad, tecnofatiga⁴⁵, tecnofobia⁴⁶, tecnoadicción⁴⁷, etc.

La hiperconectividad es una de las causas principales del estrés y otros riesgos psicosociales asociados, de manera que debemos actuar de forma preventiva

⁴³ Vid. «Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores», Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en https://www.ugt.es/sites/default/files/folletotics_web.pdf

⁴⁴ En la nota Técnica de Prevención 730 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, denominada «Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial», lo define como «un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TICs o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TICs que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TICs».

Vid. Informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés 2016», http://observaprl.org/noticia_observatorio-sobre-tecnoestres-2016/

⁴⁵ «Se puede definir la tecnofatiga como un cansancio mental o un agotamiento cognitivo producido por un uso ininterrumpido de las nuevas tecnologías, que provoca una sobre carga informativa, una cantidad de información tal que el trabajador no es capaz de interiorizar y analizar» en «Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores», op. cit, pág. 25

⁴⁶ «Se considera como un tipo de tecnoestrés, el más generalizado, caracterizado fundamentalmente por el miedo irracional a las nuevas tecnologías, haciendo crecer la tensión y el malestar cuanto más se emplean las herramientas tecnológicas en el desarrollo del trabajo y generando una situación de rechazo al uso de las mismas, en gran parte debido al desconocimiento», en el informe sobre «Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores», pág. 22

⁴⁷ Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) II: factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo, Nota técnica de prevención nº 1.123 del INSSBT.

Vid. La nota técnica del INSST, NTP 443: desarrolla los Factores Psicosociales y la metodología para su evaluación.

para combatir en origen estos problemas que nos traen las nuevas formas de trabajo y vida⁴⁸.

Los riesgos psicosociales no son riesgos aislados sino que están interconectados con ámbitos de la vida laboral y personal tales como la conciliación de ambos espacios, la jornada y tiempo de trabajo, la organización del trabajo, uso de las TIC y la desconexión digital, entre otros⁴⁹.

En algunas ocasiones las consecuencias del tecnoestrés pueden acarrear problemas psicosomáticos, tales como problemas en el sueño, dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales, entre otros. Incluso a la larga puede afectar a la persona trabajadora que de manera continua lo sufre, ya que puede desarrollar también burnout o síndrome del quemado⁵⁰.

4.2. Riesgos derivados del Tiempo de Trabajo

Podemos destacar los riesgos derivados de jornadas laborales excesivamente largas, teniendo en cuenta el tiempo dedicado al trabajo antes del inicio de la jornada y después de concluir la misma de manera presencial, a través de la conectividad permanente y el uso inadecuado de las TIC, como trabajar de noche, fines de semana, y fuera de la jornada habitual.

Estas situaciones provocan la falta de diferenciación entre el tiempo de trabajo, el tiempo de ocio, y sobre todo de descanso y desconexión, que imposibilita o al menos dificulta la conciliación real entre la vida laboral y personal.

Otro factor que provoca una conexión continua y de interrupción del trabajo es el uso y abuso de las TIC, que nos interrumpe el desarrollo del trabajo, incluido el correo electrónico. El trabajo con las TIC nos abre una multitud de posibilidades que si no gestionamos bien pueden prolongar nuestra jornada más allá de lo que podemos considerar como estándar saludable, pasando demasiado tiempo ante pantallas digitales o conectados⁵¹.

En el caso de desplazamientos y viajes en tiempo/ la jornada de trabajo se puede prolongar cuando durante estos trayectos también se está conectado y no son periodos inactivos que si se suman a la jornada. Hay que tener en cuenta la

⁴⁸ En este sentido la STC nº 160/2007, de 2 de junio, recordando que el derecho a la protección de la integridad psíquica exige actuar antes de que se produzca el daño.

⁴⁹ Así lo reconoce el «Informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés 2016», y es que «estar conectado permanentemente al trabajo supone un riesgo para las personas y además de afectar a su salud psicofísica afecta también a la esfera personal», op. cit.

⁵⁰ Vid, Nota Técnica de Prevención 730 del INSST, denominada, «Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial».

⁵¹ En este sentido se pronuncia la sentencia del TSJCL, Sala 3 de 2 de 2016, (RJ 2016/99), donde se determina la obligación empresarial de controlar el tiempo de trabajo de los teleoperadores como derecho a la seguridad y salud.

movilidad como tiempo de trabajo con la consiguiente prolongación de la jornada laboral. También los desajustes horarios en caso de tener que trabajar en contacto con otros países y distintas franjas horarias.

Otro factor de riesgo es la poca claridad de la política de la empresa en relación con las personas trabajadoras denominadas «remotos», que pueden estar trabajando fuera de la jornada laboral, dando lugar a jornadas laborales irregulares que han dado lugar al término acuñado como *leaveism*, (entendido en su acepción de llevar el trabajo «al día» realizándolo fuera de la jornada laboral para lograr consolidar el puesto de trabajo ante la amenaza de una no renovación o despido)⁵², y que además lleva aparejado inestabilidad laboral.

El control del uso de las TIC puede dificultar el seguimiento del ritmo de trabajo, la inmediatez, e intensidad⁵³, de manera que al final se pierda el concepto preventivo de adaptar el trabajo a la persona, dando lugar a la situación inversa, que sea la persona trabajadora el que tenga que adaptarse al trabajo a través de las TIC.

4.3. Riesgos derivados de la carga de trabajo cuantitativa y cualitativa

El uso de las TIC puede llevar sobrecarga de trabajo, multitarea de manera simultánea que dispersará la atención de la persona trabajadora, pudiendo provocar la potenciación del nivel de estrés, dada la posible diversificación de demandas que se deberán realizar en breve espacio de tiempo. A esto hay que añadir las tareas que van surgiendo de manera imprevista y que se van acumulando con las que ya se están realizando, además de estar pendientes de los correos electrónicos incluso de las posibles averías que teniendo en cuenta la casi total dependencia de estos para la realización de la actividad laboral, cualquier demora en este sentido puede suponer el incremento de la carga de trabajo.

El riesgo de la incomunicación y la falta de espacios físicos de encuentro va a suponer un hándicap a la hora de trabajar con las TIC, impidiendo la interrelación de las personas trabajadoras, lo que va a dificultar los trabajos en equipo de intercomunicación e intercambio de conocimientos, así como la soledad e individualidad a la hora de afrontar los problemas que se suelen plantear en cualquier puesto de trabajo. Esta incomunicación y aislamiento puede provocar serios problemas para la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Además, las tareas rutinarias en el teletrabajo y los plazos cortos de realización de las actividades con uso de las TIC sitúan a las personas trabajadoras bajo

⁵² Punto 1 de la NTP 1-1123 sobre «Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo», 2018.

⁵³ NTP 1-1123 sobre «Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo», 2018.

una condición de tecnoestrés, según los datos extraídos del Informe de tecnoestrés, de 2020. En este sentido, las personas trabajadoras expresaron preocupación derivada de la excesiva cantidad de información a la que se exponen cuando trabajan usando dispositivos digitales, lo que puede provocar tecnofatiga⁵⁴.

4.4. Demandas psicológicas

El trabajo realizado con rapidez e inmediatez, conlleva una sensación de inseguridad y miedo de la tarea que puede dar lugar a errores y equivocaciones además de crear una sensación de cansancio continuado al imposibilitar parcelar el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso, solapándose ambos momentos sin tener claro cuando estamos ante un momento y otro, provocando sobrecarga cognitiva, sobrecarga informativa, además de exigencias de estar constantemente actualizado con los nuevos e inmediatos avances de la tecnología.

Como ya se ha señalado la falta de interacción y comunicación, así como la invisibilidad de la persona trabajadora detrás de una pantalla, puede conllevar la despersonalización de la persona trabajadora y por tanto la falta de subjetivización del trabajo con todos los problemas que ello implica a la hora de aplicar y disfrutar de los derechos que le amparan.

Así mismo, la incomunicación y la invisibilización conllevan también la falta de actuación colectiva disminuyendo e incluso llegando a diluir la acción colectiva con las personas trabajadoras a la hora de reclamar los derechos individuales y colectivos que les amparan. Llegando a ser la persona trabajadora un mero número que cumple con una serie de objetivos sin tener en cuenta cómo se realiza, quién los realiza, la calidad del trabajo realizado, y en qué condiciones, solo se valora el fin y no los medios (el fin (no) justifica los medios). Esto lleva consigo la ausencia de interacción e interrelación entre este tipo de personas trabajadoras.

En este contexto es difícil que haya un programa de formación continua en la empresa dada la distancia presencial que no facilita dicha formación, además de curso de formación inicial y específicos para realizar su actividad y adaptados a las necesidades de estas personas trabajadoras.

Por otro lado, podría darse la dificultad de hacer una carrera profesional con la progresión normal ante la ausencia de catálogo de ascensos, promociones y desarrollo específico de la carrera profesional, precisamente por las peculiaridades que conlleva aparejados dichas actividades, fomentando la individualidad y

⁵⁴ En el Informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés 2020, realizado por el ISBL (Instituto de seguridad y Bienestar Laboral), pág. 29.

competitividad al no saber cuáles son las «reglas de juego» con claridad ya que el itinerario profesional no está claro o simplemente no existe⁵⁵.

La invisibilidad de estas personas trabajadoras puede llevar aparejada la falta de formación que exige cualquier trabajo y que, según la LPRL, es preceptiva para el inicio de cualquier actividad con el fin de formar e informar de los posibles riesgos existentes en un puesto de trabajo. Esta situación conlleva, la falta de proyección en el trabajo al no tener perspectivas de desarrollo en función de las nuevas necesidades a la hora de realizar el trabajo, dejando de actualizarse a través de la formación continua tan necesaria en cualquier actividad y sobre todo en estos momentos donde las nuevas tecnologías y los medios de trabajo son tan cambiantes que nos exigen estar continuamente actualizados⁵⁶.

Las personas trabajadoras en «remoto» se pueden encontrar en una situación donde el rol personal y laboral se solapan, sin tener clara la esfera laboral y personal, de manera que pueda existir un conflicto en ambos espacios. De la misma manera, la falta de inmediatez lleva consigo la no resolución de problemas de trabajo, bien a nivel organizacional o responsabilidad, que necesitarían de una respuesta inmediata que es imposible dar ante la distancia real, lo que puede acarrear conflictos de falta de comunicación, creándose nuevos problemas.

Estas personas trabajadoras pueden incurrir en una prolongación de jornadas más allá de la legal o convencionalmente establecida, siendo dicha práctica perjudicial para su salud, con un posible uso abusivo de los dispositivos portátiles, internet, correos electrónicos sin distinguir entre tiempo de descanso y de trabajo. Este mal uso puede suponer un problema a la larga de salud por la falta de desconexión y la sensación de estar obligado todo el día a comprobar el correo los mensajes y la sensación de la continua obligación de inmediatez de su respuesta, sin tener una clara conciencia preventiva relacionada con la desconexión que a la larga nos puede abocar a una situación de estrés y ansiedad con consecuencias graves para la salud física y mental, creándonos una dependencia insana y no productiva. De hecho, los resultados del Informe sobre Tecnoestrés así lo reflejan, las personas trabajadoras consultadas consideraban que el uso del teléfono móvil fue visto como una amenaza psicosocial por más del 60% de los encuestados⁵⁷.

⁵⁵ En este sentido la LTD ha querido visibilizar a estas personas y ha recogido en su articulado el derecho a la promoción profesional, «debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia» (art. 10)

⁵⁶ La LTD recoge el derecho a la formación debiéndose garantizar «la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto en el momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas» (art. 9).

⁵⁷ En el Informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés 2020, realizado por el ISBL (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral), pág. 28

A esto hay que añadir los riesgos ergonómicos, eléctricos, posturales, iluminación, ventilación, lugar de trabajo, etc., ya que los puestos de trabajo no están adaptados siempre a las necesidades del trabajo, puesto que las infraestructuras que tenemos en un domicilio particular, o en cualquier lugar donde trabajemos, entre los que se encuentran incluidos los lugares de paso, como aeropuertos, trenes, cafeterías etc., no suelen estar adaptados y sujetos a control o normativa preventiva laboral concreta, lo que puede acarrear la realización de actividades laborales fuera de los estándares mínimos de salud y seguridad (términos acuñados «coworking», «techub»).

5. La prevención de los riesgos derivados del uso de las herramientas digitales

Todo lo que hemos analizado del uso de las TIC, no solo en el lugar de trabajo sino también en la vida personal de la persona trabajadora, nos indica que pese a las ventajas que proporcionan el uso de las herramientas digitales a la hora de la autonomía, gestión y organización del tiempo de trabajo, también ocasionan un incremento en la duración, la intensidad y volumen de trabajo, dada la mayor accesibilidad a la información que se tiene y el potencial de trabajar durante más tiempo y estar conectado de manera constante al trabajo.

El uso de las TIC está transformando de manera inevitable no solo el espacio laboral sino el personal. Por ello es importante ser conscientes de que el uso y abuso pueden tener consecuencias negativas, más allá de los consabidos riesgos psicosociales como la adicción o el estrés, como ya se ha señalado. Por todo ello se requiere la intensificación de la prevención para evitar daños y efectos negativos no deseados tanto para las personas trabajadoras como para la productividad de la empresa.

Una vez detectados los riesgos más importantes se deben poner en práctica una serie de medidas relacionadas con los factores que los provocan para combatirlos en su origen.

En primer lugar, la ventaja de la posible flexibilidad de los trabajos remotos puede ser una trampa si no se prevén los riesgos que hemos puesto de manifiesto, por tanto y para combatirlos, debemos poner en práctica y respetar los tiempos de trabajo y de descanso a los que hace referencia la Directiva del Tiempo de trabajo (93/104/CE), en este sentido la empresa deberá tener en cuenta estas personas trabajadoras para, establecer políticas de desconexión; planificar el trabajo a realizar, y el tiempo dedicado a cada tarea; establecer prioridades de actuación, incluyendo la gestión del correo electrónico, para que no robe tiempo en función de la actividad que se esté realizando, de manera que no se tenga la obligación de contestar inmediatamente para no tener que ejecutar

varias tareas en el mismo tiempo; diseñar un procedimiento; programar adecuadamente el tiempo de trabajo y evitar multiplicidad de localizaciones

Y dentro de esa posible planificación habrá que dejar a la persona trabajadora con cierto grado de autonomía de manera que pueda organizarse y respetar el tiempo de trabajo y las pausas de descanso a la hora de planificar y priorizar las tareas.

Por otro lado, y en relación con el trabajo solitario de las personas trabajadoras en remoto, se deberán diseñar y poner a disposición los canales necesarios como plataformas virtuales, chat, foros, para que las personas trabajadoras puedan interactuar entre ellos y con sus superiores jerárquicos, de manera que pueda ser un canal de intercambio de experiencias, conocimientos y también resolver las dudas que se puedan plantear a la hora de ejecutar una tarea.

En cuanto a la desconexión digital, se deberán aplicar las medidas necesarias para que la desconexión sea una realidad y no se quede en un concepto puramente teórico, adoptando medidas reales que se adapten a la organización funcional de la empresa, como por ejemplo, limitando la posibilidad de usar el correo electrónico a determinadas horas, incorporar lo que se ha determinado siestas digitales, y estableciendo días de «sin correo electrónico», entre otros.

Y para asegurar el descanso digital en los días de descanso y fuera de la jornada de trabajo con el fin de garantizar en este espacio la desconexión digital laboral, se pueden instalar sistemas de desconexión automática de dispositivos, inhabilitando la recepción y envío de correos fuera de la jornada laboral, entre otros⁵⁸.

Habrá que adaptar las nuevas formas de trabajo con la ayuda de las nuevas tecnologías para que se conviertan en nuestras aliadas y no en nuestras enemigas y en consecuencia, a tenor de uno de los principios básicos que ordena la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 15.d) LPRL), como es adaptar los puestos de trabajo a la persona trabajadora, habrá que llevar a cabo todas las acciones oportunas para que se implanten las medidas necesarias y evitar así daños en la salud de las personas trabajadoras.

Además de los principios básicos en la LPRL, como la evaluación de riesgos; medidas de protección y equipos de trabajo adecuados a la actividad realizada; información, formación y participación de las personas trabajadoras; vigilancia de la salud, tanto la física como la psíquica, en función de los riesgos inherentes al trabajo; coordinación de actividades; protección de colectivos especiales; organización de la actividad preventiva y las obligaciones de las personas trabajadoras relativas a todas las indicaciones que en materia preventiva se han realizado

⁵⁸ Punto 3 de la NTP, 1.123, 2008.

desde la empresa. En este sentido, a los efectos del teletrabajo debe entenderse que el domicilio de la persona trabajadora tiene la consideración de lugar de trabajo a efectos de prevención de riesgos laborales y por tanto le será de aplicación los preceptos establecidos en la norma, con las consiguientes matizaciones.

Entre las medidas concretas para prevenir riesgos los específicos que ya señalados haremos referencia a la guía práctica del teletrabajo donde podemos encontrar algunas medidas técnicas para prevenirlos, a modos de ejemplo comentaremos algunos⁵⁹:

- Fatiga visual derivada de uso de pantallas durante mucho tiempo, con luz inadecuada o con pantallas de pequeño tamaño, pueden ser causantes de síntomas de molestias oculares o trastornos visuales. Para su prevención es importante tener periodos de descanso de la vista, cerrando los ojos de manera prolongada, así como que el puesto de tenga un buen diseño ergonómico, sobre todo en lo que se refiere a las pantallas de iluminación
- Fatiga física, aspectos como el dolor de cervicales o nuca, lumbalgias, derivado de posturas incorrectas. Para su prevención es importante un correcto diseño del puesto de trabajo, manteniendo la persona trabajadora una postura ergonómicamente correcta, además de realizar descansos con cierta regularidad.
- Tecnoestrés. Este tipo de patología está provocada por el uso de las tecnologías, debido a la diferente relación entre la demanda exigida a la persona trabajadora y la respuesta que es capaz de dar. Las consecuencias de este tipo de estrés son similares a las del estrés derivado de otras causas, como trastornos del sueño, palpitaciones, tensión dolor muscular, agotamiento irritabilidad, fatiga o problemas de concentración etc.

Para prevenirlo es aconsejable establecer metas específicas y realistas al planificar los trabajos, y para ello las personas trabajadoras deben recibir pautas adecuadas de uso de las TIC, como respetar los tiempos de descanso y limitar horarios en el envío de las comunicaciones.

- Tecnofatiga, ocasionada por el uso prolongado o ininterrumpido de las nuevas tecnologías, que supera la capacidad de la persona trabajadora para interiorizarlas. Esto puede derivar en una disminución del rendimiento, trastornos del sueño, o patologías psicosomáticas como dolores de cabeza o problemas digestivos. Para prevenirlos es importante reorga-

⁵⁹ Vid. «Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, op. cit., pág. 29 y «El teletrabajo desde la perspectiva de salud Laboral» http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15561/2386736-Guia_del_teletrabajo_desde_la_perspectiva_de_la_Salud_Laboral_.pdf

nizar el tiempo de trabajo, de modo que durante la jornada se establezcan pausas breves, así como, procurar ajustar la carga informativa a la capacidad personal para asumirla.

- Tecnoadicción. Se puede definir como la necesidad de utilizar las nuevas tecnologías de manera impulsiva durante largos periodos de tiempo. Esta sensación de dependencia provoca la necesidad de aumentar el tiempo de uso y la sensación de insatisfacción si no se utiliza.

Una vez más y como medida preventiva se deben establecer tiempo de trabajo limitado, respetando los tiempos de descanso y estableciendo tiempo de desconexión, como medida necesaria para garantizar la salud.

- Aislamiento de la persona trabajadora. El teletrabajo puede provocar un involuntario aislamiento de la persona que teletrabaja, puesto que pasa muchas horas frente a un teclado sin interactuar con nadie de manera presencial, por ello la empresa ha de tener en cuenta esta situación y ha de facilitar opciones laborales que eviten esta situación como, por ejemplo, la convocatoria de reuniones periódicas en el centro de trabajo para poder relacionarse con los compañeros, resolver dudas, interactuar, haciendo hincapié en mantener la comunicación entre los que desarrollan su trabajo fuera del centro de trabajo para que exista una comunicación fluida y estimulando la relación entre los que desarrollan sus funciones en diferentes lugares geográficos.
- Dificultad de promoción profesional. El teletrabajo no debe afectar a la promoción profesional de la persona trabajadora y en ningún caso debe ser influir negativamente esta situación, el hecho de que no se encuentre presencialmente en el centro de trabajo no lo invisibiliza ni le puede perjudicar profesionalmente.
- Hiperconectividad. Importante como ya se ha señalado anteriormente es imprescindible organizar acciones formativas relativas a la formación de gestión de los tiempos de trabajo, pausas y descansos y definir con claridad el inicio y fin de la jornada laboral. También en saber priorizar las tareas para minimizar el impacto que el mal uso de las TIC pueden tener sobre la salud. Importante también es prever un descanso digital, que libere a la persona trabajadora de responder llamadas, contestar mensajes, o atender correos electrónicos fuera del horario de trabajo, para poder actuar de manera efectiva y reducir las situaciones de exposición al riesgo y evitando un deterioro que afecte a la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
- Invisibilidad. Hay que dar visibilidad a la persona trabajadora de manera que no sea un mero número, cada persona trabajadora debe tener las medidas adecuadas para garantizar su salud de manera subjetiva de lo

contrario se estaría incurriendo en un incumplimiento del principio general de prevención.

La invisibilidad y por tanto la no toma de conciencia de la existencia física de la persona trabajadora, puede llevar a problemas de salud, por ello se deberán adoptar las medidas precisas en cuanto a la organización del trabajo para que esto no suceda, y como propuesta podría ser actividades compartidas de manera que haya algún momento donde se organicen reuniones presenciales, donde se permita interactuar y tomar un contacto directo y personal con el resto de compañeros, así como actividades online que los aproxime en la medida de lo posible, sino estaremos creando personas trabajadoras solitarias y aisladas, con los riesgos que esta situación puede ocasionar, incluso en algún caso podría producirse una situación de acoso en el sentido de invisibilizar de manera intencionada a la persona trabajadora difícil de probar dado el carácter remoto del trabajo y de alguna manera invisible. Además de la falta de conciencia colectiva como las personas trabajadoras de una misma empresa.

En este sentido se podrá adoptar una política de revisión periódica del trabajo con entrevistas en grupo o personalizadas que permitan tomar conciencia de grupo y pertenencia a un colectivo. También se pueden organizar reuniones periódicas que sirvan para interactuar entre los compañeros donde puedan hablar y poner en común posibles incidencias que permitan organizar el trabajo de otra manera, si fuera preciso, haciendo hincapié en la intercomunicación en espacios habilitados para ello, donde puedan interactuar, pueda haber retroalimentación entre sus componentes y se puedan gestionar y supervisar los equipos remotos. Dando protagonismo a las personas trabajadoras a través de incentivos, de ascensos, promoción y teniendo claros los objetivos y las políticas de compensación establecidas.

Para ello se deberán planificar con claridad las tareas de cada persona trabajadora donde sean claras las instrucciones para la realización de su trabajo, así como el tiempo que deben dedicar a cada tarea, con el fin de poder delimitar el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso y desconexión digital. Además de potenciar el modelo dual de trabajo remoto y presencial para potenciar las relaciones y el apoyo social, reuniones programadas actividades que impliquen la comunicación y colaboración entre los compañeros, además de la interacción y consulta entre ellos y sus responsables inmediatos.

También habría que promover formación específica en relación con la utilización con las nuevas tecnologías, de cómo organizar el trabajo, prioridades, liderazgo, desconexión y organización de tareas, entre otras. Si bien es cierto que la realidad nos indica que esta situación no se produce, según los datos del informe realizado por el ISBL «la mayoría de los trabajadores no cuenta con una formación previa sobre el uso de las TIC en sus funciones profesionales», pese a

ello el 40% manifiesta tener una experiencia positiva, seguramente por la familiarización cada vez mayor de estos métodos de trabajo y por la autonomía en la distribución a la hora de realizar sus actividades laborales y personales, gracias al empleo de estas tecnologías⁶⁰.

Todo ello se deberá implementar en protocolos de actuación, planes de evaluación de riesgos, planes de igualdad, políticas de responsabilidad social internas y convenios colectivos que recojan con claridad las propuestas y medidas planteadas para que se puedan poner en práctica en la empresa de manera real y efectiva, las medidas propuestas, y en su caso, puedan ser exigidas para su adecuado cumplimiento, de lo contrario será muy complicado dejar todas estas medidas como simples recomendaciones, ya que son fundamentales en la salud y seguridad de las personas trabajadoras, además de la conciliación, cumplimiento del tiempo de trabajo, el deber de formación información⁶¹, en definitiva, hay muchos derechos en juego.

6. Conclusiones

Después de todo lo analizado podemos afirmar la necesidad de implantar un sistema de control del tiempo de trabajo, tanto para el desarrollado en el propio centro de trabajo como para el que se lleva a cabo fuera del mismo, y a través de los distintos dispositivos electrónicos y utilizados por las personas trabajadoras, incluyendo cláusulas que definan y delimiten los horarios en que no se pueden enviar correos electrónicos de carácter profesional.

Además de la ampliación del desarrollo normativo de la desconexión digital, incluyendo formas de que garanticen el cumplimiento de las obligaciones preventivas al respecto, y clarificando cómo debe ser la política interna empresarial en la que se regule las condiciones del ejercicio de las personas trabajadoras de su derecho a la desconexión. Una regulación clara que no descargue en la persona trabajadora la decisión de conectarse o no fuera del tiempo de trabajo, sino que incida en la obligación empresarial de respetar los tiempos preestablecidos de descanso y, por tanto, de desconexión.

⁶⁰ Informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés 2020, realizado por el ISBL (Instituto de seguridad y Bienestar Laboral), págs. 28 y 29.

⁶¹ Las recomendaciones que se hacen en el informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés 2020, realizado por el ISBL (Instituto de seguridad y Bienestar Laboral), son claras: «La capacitación y formación en el uso de las TIC es uno de los factores indispensables que permitirían reducir el tecnoestrés; Mejorar la comunicación con el personal para atender dudas y sugerencias traería consigo beneficios operativos y organizacionales; Es importante contar con una agenda de trabajo que proporcione actividades bien programadas para motivar la autonomía del personal; Generar canales de comunicación no invasivos dentro y fuera del trabajo disminuiría la sensación de dependencia y tecnofatiga», pág. 30.

Se debe potenciar la negociación colectiva de la materia, para que el derecho a la desconexión digital cale en todos los ámbitos negociadores, de igual forma que sucedió con la regulación convencional de los riesgos psicosociales.

Deberá prestarse atención a la implantación de las medidas de preventivas en las pequeñas y medianas empresas, ya que según la Estrategia española de Seguridad y salud en el trabajo 2023-2027 presentan una menor concienciación sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales, mayor desconocimiento de las disposiciones legales que le son exigible, así como a la menor disponibilidad de recursos humanos y materiales.

Es esencial que en la evaluación de riesgos se tengan en cuenta los riesgos psicosociales derivados asociados a las TIC y que se pueden establecer medidas preventivas adecuadas. Del mismo modo en los protocolos relacionados con el estrés laborales deberán incluir el tecnoestrés y programas de ayuda dirigidos a las personas trabajadoras con adicción a nuevas tecnologías.

Es importante que los planes de formación de la empresa contemplen una formación específica sobre los riesgos a los que se ven expuestas las personas trabajadoras por el uso de las TIC en el trabajo, ya que existe un gran desconocimiento al respecto, pero sobre todo, es necesaria la formación sobre las medidas preventivas que se deben aplicar para evitar los daños sobre la salud (derecho de descanso, racionalizar horarios, priorizar tareas), de modo que puedan evitar, en la medida de lo posible, tanto el estrés como las posibles adicciones.

Cada persona trabajadora tiene derecho a conocer exactamente cuál es su horario y jornada de trabajo, así como el descanso semanal o vacacional. El tiempo a disposición del empresario está contemplado como tiempo de trabajo y debe ser remunerado, y por ello la empresa no pueden aprovechar los avances tecnológicos para que las personas trabajadoras alarguen sus jornadas de trabajo.

Hay que tener claro que la conectividad no significa «disponibilidad permanente» hacia las necesidades de la empresa. La conectividad constante dificulta la desconexión mental y la propia recuperación física de las personas trabajadoras y conlleva riesgos Psicosociales e incrementa los niveles de estrés, con la aparición de nuevas patologías como, el tecnoestrés laboral o la «nomofobia» u otras adicciones derivadas del uso continuado y no racionalizado de las nuevas tecnologías.

Con el uso de las TIC, la persona trabajadora puede llegar a ver afectado su derecho a la intimidad o a la protección de datos de carácter personal, además de su propia imagen, por lo que es importante que en la regulación de sus condiciones de trabajo estos aspectos estén presentes.

Por último, se debería facilitar la comunicación entre las personas que teletrabajan y los gestores de la prevención para poder detectar cualquier situación

de riesgo a través de la realización de la evaluación de riesgos y la comunicación con los representantes de las personas trabajadoras.

En un contexto como el actual donde la precarización y la flexibilidad se está imponiendo en las relaciones de trabajo, se hace imprescindible una perspectiva de salud laboral en el trabajo con herramientas tecnológicas, para que dicha forma de trabajo no constituya un instrumento para establecer mecanismos de flexibilidad a costa de la salud de sus trabajadores y trabajadoras, por tanto, habrá que conseguir un equilibrio donde puedan confluír todos los intereses cumpliendo con los derechos establecidos y contando con la participación necesaria de la negociación colectiva para ampliar y concretar su desarrollo, solo así se podrán hacer efectivos los derechos reconocidos en materia de salud laboral.

7. Bibliografía

- ALEMÁN PÁEZ, Francisco, «Especialidades en las facultades de control en el trabajo a distancia. Aspectos materiales, institucionales y valorativos», *Temas laborales*, junio 2020.
- ALEMÁN PÁEZ, Francisco, «El derecho a la desconexión digital (1). Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail n° 2016-1088». *Trabajo y Derecho*, n 30, 2017.
- BAYLOS GRAU, Antonio, «La garantía de los derechos digitales en el trabajo. El proyecto de Ley ya aprobado en el Congreso. Un texto decepcionante», en su blog Según Antonio Baylos..., disponible en <https://baylos.blogspot.com/2018/11/la-garantia-de-los-derechos-digitales.html>
- BAYLOS GRAU, Antonio, «Una nota sobre el papel de la negociación colectiva en la configuración de los derechos derivados de la ley de protección de datos personales y garantías de derechos digitales», en su blog Según Antonio Baylos..., disponible en <https://baylos.blogspot.com>
- CARDONA RUBERT, Belén, «Los perfiles del derecho a la desconexión digital», *RDS* n° 90, 2020.
- CARDONA RUBERT, Belén., «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance», *RDS* n° 87, 2019.
- CES, «El futuro del Trabajo» (Informe, n° 3), 2018; «La Digitalización de la Economía» (Informe, n° 3), 2017.
- GIL PÉREZ, María Encarnación, *El teletrabajo y el impacto de las nuevas tecnologías en la salud y seguridad laboral*, Ed. Bomarzo, 2023.
- GONZALEZ LABRADA, Manuel, «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance», *RDS* n° 87, 2019.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa, «El derecho a la desconexión digital en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales: más forma que fondo en la configuración del derecho», *CEF-RTSS*, núm. 432, 2019.
- INSST, «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020».

- MELLA MÉNDEZ, Lourdes., «La seguridad y salud en el teletrabajo», en la obra col. *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Aranzadi, 2015.
- MERCADER UGUINA, Jesús, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, 2017.
- MIÑARRO YANINI, Margarita., «La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho», *CEF-RTSS*, núm. 440, 2019.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, «Jornada laboral y tecnologías de la incomunicación: «Desconexión digital», garantía del derecho al descanso», *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, «Justicia cautelar y teletrabajo en el empleo público como medida de protección de la salud frente al covid19: cuestiones de competencia y de fondo al hilo de recientes fallos contradictorios», *RS*, nº 213, 2020.
- PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel, «Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y práctica», *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 5, 2018 y «Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre», *Nueva Revista española de derecho del trabajo*, nº 18, 2019.
- QUINTANILLA NAVARRO, Yolanda, «Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *RMESS*, nº 133, 2017.
- REQUENA MONTES, Oscar, «Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva», *Revista Jurídica de los derechos sociales*, vol. 10, nº 2/2020.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Aranzadi, 2019.
- RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, «Desconexión digital vía negociación colectiva», en Infolibre, https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/07/26/desconexion_digital_via_negociacion_colectiva_67954_1121.html
- RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, *Humanos y Robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*, Bomarzo, 2020.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, en el turno de preguntas de la mesa sobre «Desconexión digital», del Congreso sobre Automatización, vigilancia y control de trabajadores y derechos fundamentales, Valencia, 12 de septiembre de 2019. Disponible en https://www.youtube.com/watch?time_continue=89&v=nF1QNYyPe3c
- ROMERO BURILLO, Ana María, «Las nuevas Tics y el despido disciplinario del trabajador», *RDS* nº 85, 2019
- SERRANO GARCÍA, Juana María, *La protección de datos y la regulación de las tecnologías en la negociación colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2019; «El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva», *RDS* nº 45, 2009.
- TALÉNS VISCONTI, Eduardo, «La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una oportunidad de cambio para la negociación colectiva», *Información Laboral*, núm. 4, 2018.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, «El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica», *Lan Harremanak*, 2019, 42, In press. Disponible en ISSN: 2174-6419 *Lex Social*, vol. 10, núm. 2 (2020) 560 https://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21250