

**TIC, TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL:
EQUILIBRIO NECESARIO PARA PRESERVAR LA SALUD Y EVITAR
NUEVAS PATOLOGÍAS DE CARÁCTER PROFESIONAL**

TIC, TELEWORKING AND DIGITAL DISCONNECTION: NECESSARY
BALANCE TO PRESERVE HEALTH AND AVOID NEW PATHOLOGIES OF A
PROFESSIONAL CHARACTER

Daniel Monera Bernabéu¹

RESUMEN

Los avances tecnológicos asociados al mundo digital han traído consigo importantes riesgos laborales para los trabajadores, derivados, fundamentalmente, de la masiva incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en sus actividades. Ello puede traducirse en la aparición de modernas contingencias profesionales como consecuencia, por ejemplo, del recurso a fórmulas de trabajo flexible (teletrabajo) o a la ausencia de una efectiva desconexión digital (difuminando la separación entre los tiempos de trabajo y de descanso). Este escenario fuerza al legislador a otorgar una tutela específica, lo que se ha traducido en disposiciones como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales, o el más reciente Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, relativo al trabajo a distancia. Pese a todo, el resultado final se antoja insatisfactorio y poco eficiente, al ser muchos los aspectos susceptibles de mejora.

Palabras clave: TIC; teletrabajo; desconexión digital; salud de los trabajadores.

ABSTRACT

Technological advances associated with the digital world have brought with them significant occupational risks for workers, derived mainly from the massive incorporation of information and communication technologies in their activities. This can be translated into the appearance of modern Professional contingencies as a consequence, for example, of the use of flexible work formulas (teleworking) or the absence of an effective digital disconnection (blurring the separation between work and

¹ Doctorando en el programa de doctorado en derecho y sociedad Universidad a distancia de Madrid-UDIMA. Email: leinadmb1@hotmail.com

rest times). This scenario forces the legislator to grant a specific protection, which has resulted in provisions such as Organic Law 3/2018, of December 5, on the Protection of Personal Data and guarantee of Digital Rights, or the most recent Royal Decree- Law 28/2020, of September 22, regarding distance work. Despite everything, the final result seems unsatisfactory and inefficient, as there are many aspects that can be improved.

Keywords: TIC; teleworking; digital disconnection; workers' health.

1. Introducción

Como seguro es conocido, el trabajo a distancia y, fundamentalmente, el teletrabajo apoyado en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han visto impulsados como consecuencia de la situación excepcional generada por el virus COVID-19. No obstante, poco tardaron estas formas de organización del trabajo en dejar a la vista su incompleto marco regulador, casi exclusivamente limitado al artículo 13 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET)²; precepto que, si bien establece unas pautas básicas en torno a la prestación laboral desarrollada fuera de los locales de la empresa, omite consideraciones importantes, como las relativas a los efectos perniciosos sobre la salud derivados del uso intensivo de las TIC en las modernas formas de trabajar³.

Ciertamente, en un contexto en el cual las relaciones laborales demandan mayores dosis de ductilidad, el teletrabajo puede resultar una alternativa útil (tal y como ha quedado demostrado, por ejemplo, durante el período de confinamiento provocado por el COVID-19) para la ordenación flexible de los desempeños profesionales, favoreciendo así, al menos sobre el papel y entre otras cuestiones, el adecuado, neutro y efectivo ejercicio del derecho a la conciliación de las vidas personal, familiar y laboral del asalariado⁴.

² 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 (BOE núm. 255, de 24 de octubre).

³ AA. VV.: *Sociedad Digital en España 2018*, Barcelona (Fundación Telefónica), 2019, pág. 8.

⁴ IGARTUA MIRÓ, M.^a T.: «Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo: la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores», *Revista General del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, pág. 72.

Ante el escenario surgido y la generalizada utilización de las TIC, el legislador ha movido ficha con la reciente aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre (RD-L 28/2020)⁵, pensado para desarrollar en el plano normativo ciertos aspectos básicos relativos al trabajo a distancia y, también, al teletrabajo. No obstante, interesa destacar que el texto evita profundizar acerca del derecho a la desconexión digital, optando en su lugar por remitirse al insatisfactorio (al menos en este punto) artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales (LOPDPPD)⁶.

Sobre las distintas cuestiones *supra* esbozadas girará la presente contribución.

2. TIC, teletrabajo y desconexión digital amenaza de nuevas contingencias profesionales

Entre otros efectos, el uso en el ámbito laboral de las TIC ha traído consigo modernas formas de organizar el trabajo y «nuevas perspectivas para la renovación del modelo de relaciones laborales, que han constituido un verdadero desafío para las técnicas tradicionales de gestión empresarial»⁷. Así mismo, los avances tecnológicos contemporáneos, fruto de «un proceso globalizado e imparable»⁸, están representando un «papel trascendental»⁹ no solo «en el entorno social de las personas, sino también en

⁵ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE núm. 253, de 23 de septiembre).

⁶BOE núm. 294, de 6 de diciembre.

⁷ LANDA ZAPIRAIN, J. P.: «El papel de la participación de los trabajadores en el futuro de la gobernanza de la empresa de la era digital», *Trabajo y Derecho*, núm. 62, 2020, pág. 9 (formato electrónico).

⁸ MOLINA NAVARRETE, C.: «Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso», *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 138, 2017, pág. 254.

⁹ PEIRÓ SILLA, J. M.: «La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante», en AA. VV. (PEIRÓ SILLA, J. M., Dir.): *Introducción a la psicología del trabajo*, Madrid (CEF), 2013, pág. 16.

el ámbito laboral»¹⁰ con motivo, fundamentalmente, de su incidencia sobre la salud de las personas trabajadoras, fruto del surgimiento de ciertas patologías¹¹ constitutivas de efectivas contingencias profesionales¹².

Además, se puede decir que hoy en día «la digitalización de la economía, junto con la globalización y la transición energética»¹³, sigue siendo todavía uno de los principales retos a abordar. Así, por ejemplo, medios e instrumentos tecnológicos como los teléfonos inteligentes, los ordenadores portátiles, las *tablets*, la *intranet*, el correo electrónico o las redes sociales corporativas¹⁴ han traído consigo novedosas formas de prestar servicios, entre las que destacan los «trabajos inteligentes o *smartworkings*»¹⁵, y de organizar la actividad laboral, susceptible de ser desarrollada sin mayores problemas fuera de las dependencias o instalaciones de las empresas. Todo ello bajo la premisa de tratar de mejorar la eficiencia y la productividad de la mano de obra, en cuyo desempeño empiezan a ser cada vez más comunes circunstancias como, entre otras, las siguientes: «movilidad, ubicuidad, comunicación permanente, conectividad, teletrabajo,

¹⁰ MERCADER UGUINA, J. R.: *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Valladolid (Lex Nova), 2002, pág. 107.

¹¹ «Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional» [art. 157 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)].

¹² «La enfermedad profesional comparte con el accidente de trabajo la condición de contingencia profesional, frente a la enfermedad común y al accidente no laboral». Con superior detalle, LLUCH CORELL, F. J.: «La enfermedad profesional en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Respuesta de los tribunales», *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 1, 2018, pág. 1 (formato electrónico).

¹³ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: «El trabajo de las mujeres en la era digital», *Trabajo y Derecho*, núm. 58, 2019, pág. 1 (formato electrónico).

¹⁴ OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte B), Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018, párrafo 758; y PÁRAMO MONTERO, P.: «Economía de plataformas y digitalización del trabajo: “uberlitigación” y tensiones en la relación laboral clásica», *Trabajo y Derecho*, núm. 57, 2019, pág. 3 (formato electrónico).

¹⁵ PURCALLA BONILLA, M. A. y BELZUNEGUI ERASO, A.: «Marcos Jurídicos y experiencias prácticas de Teletrabajo», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 18, 2003, pág. 1 (formato electrónico).

acceso global y constante al conocimiento, *networking*, gestión flexible [...] -del-tiempo, aprovechamiento de -la- inteligencia social y gestión de ideas y servicios»¹⁶.

Sea como fuere, los efectos positivos derivados de una adecuada implementación de las TIC en el mundo del trabajo quedan fuera de toda duda. En este sentido, «han permitido a las organizaciones una reducción significativa del coste inmobiliario que supone tener un centro de trabajo físico, pueden propiciar una mejor conciliación familiar y laboral de sus trabajadores y posibilitan la reducción de las emisiones contaminantes a la atmósfera, contribuyendo así a una mejora de la salud laboral»¹⁷. Ello sin olvidar tampoco la «mayor libertad organizativa»¹⁸ y los «usos flexibles del tiempo de trabajo»¹⁹ que proporcionan; el incremento de la productividad que llevan aparejado, «pues permiten, entre otras cosas, mayor rapidez y ahorro de tiempo de trabajo»²⁰; «la posibilidad de pactar y acomodar las obligaciones laborales a los intereses mutuos de empresa y trabajadores» gracias a las superiores dosis de ductilidad en la prestación de los servicios²¹; o, en fin, la capacidad de dar respuesta a situaciones de urgencia recientes, como el fenómeno atmosférico denominado DANA y la correlativa declaración de «Zona Afectada Gravemente por una Emergencia de Protección Civil» para algunos territorios²², o, muy particularmente dada su afectación

¹⁶ PÁRAMO MONTERO, P.: «Economía de plataformas y digitalización del trabajo: “uberlitigación” y tensiones en la relación laboral clásica», cit., pág. 3 (formato electrónico).

¹⁷ NARVÁEZ TURCI, G.: «El trabajo a distancia en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea», en AA. VV. (MOLINA NAVARRETE, C., Coord.): *El impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, Junta de Andalucía (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo), 2019, pág. 513.

¹⁸ MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I.: «Revolución digital y pervivencia de las notas clásicas de la relación laboral (al hilo de la STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019: *riders* de Glovo)», *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 2, 2020, pág. 4.

¹⁹ MOLINA NAVARRETE, C.: «Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “Desconexión Digital”, garantía del derecho al descanso», cit., pág. 271.

²⁰ FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora», *DirittodellaSicurezza sul Lavoro*, núm. 2, 2018, pág. 72.

²¹ DE LAS HERAS GARCÍA, A. y LANZADERA ARENCIBIA, E.: «El trabajo en plataformas digitales, puro y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. extraord., 2019, págs. 58 y 59.

²² «A última hora del pasado día 9 de septiembre una Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) alcanzó la península y se fue desplazando hacia el sureste peninsular. Este fenómeno meteorológico, caracterizado por desencadenar lluvias muy fuertes a su paso, encontró su punto más álgido durante

general, la crisis que motivó el establecimiento del estado de alarma el 14 de marzo de 2020 «con el fin de afrontar la [...] emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19» (art. 1 del RD 463/2020²³), en la que se han tenido que afrontar situaciones de urgencia extrema, para el tejido empresarial, cuyas resultas negativas, en cuanto a la afectación sobre el empleo y, por ende, la salud de los trabajadores, podrían haber sido todavía mayores de no haber existido para muchos la oportunidad de teletrabajar.

No en vano, el teletrabajo, esa moderna forma de organización y realización de las actividades productivas²⁴ singularizada por un uso intensivo de las TIC, así como por la posibilidad de desarrollar la prestación individual de los servicios en cualquier otro lugar (distinto del centro de trabajo) libremente elegido por el empleado, estaba empezando a despuntar²⁵, al generar notables ventajas, aunque también inconvenientes²⁶, para los asalariados. Entre los aspectos positivos procede señalar el servir para favorecer la inserción laboral de colectivos con dificultades, como el de las personas con discapacidad²⁷, o para mejorar la calidad de vida de la mano de obra²⁸,

los días 12, 13 y 14, afectando muy gravemente a extensas zonas de la Comunidad Valenciana, la Región de Murcia, Castilla-La Mancha y Andalucía, y en los días posteriores a zonas del sur de la Comunidad de Madrid». Preámbulo del Real Decreto-ley 11/2019, de 20 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por temporales y otras situaciones catastróficas (BOE núm. 227, de 21 de septiembre).

²³ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación sanitaria de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 67, de 14 de marzo).

²⁴ «Que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar». Punto III del preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

²⁵ BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.^a: «Nuevas tendencias en la contratación: las herramientas de fomento de la celebración de contratos», *Revista de Justicia Laboral*, núm. 54, 2013, pág. 42; FUNDACIÓN MÁS FAMILIA: *Libro Blanco Más Allá del Teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajar*, 2019, pág. 16. Disponible en: https://www.discapnet.es/sites/default/files/noticias/docs/libro_blanco_teletrabajo.pdf (fecha de la consulta: 6 de octubre de 2019); y QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: «Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133, 2017, pág. 345.

²⁶ BOLOGNA, S. y LUDICONE, F.: «El trabajo ágil y el teletrabajo en el escenario europeo y comparado: dinámicas emergentes, efectos sobre la calidad del trabajo e instrumentos de regulación», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 5, 2018, pág. 537.

²⁷ «Para la deseable reinserción social de los trabajadores con capacidad disminuida» advierte, en su FD 2.º, la STS, Sala de lo Social, de 20 de marzo de 2019 (Sent. núm. 233/2019)].

sobre todo al propiciar un superior equilibrio entre las responsabilidades individuales, familiares y laborales²⁹. Entre los negativos, paradójicamente, el riesgo cierto de que, al final, se produzca un «solapamiento de la vida laboral con la vida privada, junto con una reducción de la relación con el medio de trabajo»³⁰; peligros latentes que, quizás, puedan ser combatidos a través de un sistema mixto que combine en dosis adecuadas el teletrabajo con la prestación ordinaria de servicios en las dependencias de la empresa³¹.

Como se desprende, el teletrabajo supone una forma de realizar la actividad laboral «a distancia»³², que no necesariamente «a domicilio». Y es que el ámbito locativo de este último resulta mucho más acotado o restringido, lo que precisamente justificó su sustitución por el primero³³ a través de la reforma del artículo 13 del ET de 1995³⁴ operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, que sustituiría así un mero tipo contractual por una más amplia y moderna «forma de organización» de la prestación de servicios³⁵, más adecuada para, entre otras circunstancias, facilitar que los empleados puedan conciliar sus vidas personal, familiar y profesional gracias a una «mayor autonomía en la

²⁸ ALEMÁN PÁEZ, F.: «Flexibilidad y movilidad interna. Notas críticas y mixtificaciones teóricas al hilo de las novedades de las últimas reformas legislativas (Ley 3/2012, de 6 de julio)», *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 158, 2013, pág. 25 (formato electrónico).

²⁹ QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: «Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral», cit., pág. 344.

³⁰ BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.^a: «Nuevas tendencias en la contratación: las herramientas de fomento de la celebración de contratos», cit., pág. 43.

³¹ PURCALLA BONILLA M. A. y BELZUNEGUI ERASO, A.: «Marcos Jurídicos y experiencias prácticas de Teletrabajo», cit., pág. 5; o SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012*, Pamplona (Thomson Reuters-Aranzadi), 2012, pág. 191.

³² SIERRA BENÍTEZ, E. M.: «La nueva regulación del trabajo a distancia», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2013, pág. 10.

³³ GUADALUPE HERNÁNDEZ, H.: «Nuevas formas complejas de empresa: su problemática laboral, las empresas multiservicios y las plataformas colaborativas, así como de las clásicas: Grupos de empresa, contratas y empresas aparentes», *Actum Social*, núm. 131, 2018, pág. 66.

³⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29 de marzo).

³⁵ BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.^a: «Nuevas tendencias en la contratación: las herramientas de fomento de la celebración de contratos», cit., pág. 33; EREÑAGA DE JESÚS, N.: «El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, pág. 197; o MONTOYA MELGAR, A.: «El contrato de trabajo tras la reforma laboral», *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012, pág. 4 (formato electrónico).

realización de sus tareas»³⁶. De todos modos, lo hizo sin detallar «el contenido necesario del acuerdo que debía vincular a empleadores y empleados» (en aspectos tales como su carácter voluntario, la intimidad de la persona o las normas relativas a los equipos a utilizar)³⁷ y sin contemplar ninguna de las particularidades del teletrabajo³⁸. Omisiones que el ET de 2015 mantuvo. De hecho, ha sido necesario esperar hasta el recientísimo RD-L 28/2020 para contar con una regulación más o menos acabada de la figura (si bien es importante destacar que la norma se dirige al más amplio trabajo a distancia).

Sea como fuere, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo (RD-L 6/2019)³⁹, con la subsiguiente alteración del tenor literal del artículo 34.8 de la actual norma laboral estatutaria, ha convertido el trabajo a distancia en una de las opciones a

³⁶ «Compaginando las necesidades de flexibilidad y seguridad de ambas partes» [DE NIEVES NIETO, N.: «La conciliación de la vida laboral y familiar en el Derecho de la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133, 2017, págs. 109 y 110], «en una era como la nuestra, caracterizada por el uso intenso y extenso, global y local, de la tecnología como realidad en la vida personal, familiar y profesional» [PURCALLA BONILLA, M. A.: «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», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, 2019, pág. 3 (formato electrónico)].

³⁷ PRECIADO PÉREZ, I.: «El teletrabajo: luces y sombras de una herramienta de flexibilidad laboral aún por explorar», *Diario La Ley*, núm. 9159, 2018, pág. 2 (formato electrónico).

³⁸ Entre otras, las relativas al lugar de prestación efectiva de los servicios, que podrá desarrollarse «1) en el domicilio del trabajador; 2) en telecentros donde presten servicios los trabajadores de varias empresas; 3) en oficinas satélites constitutivas de una unidad descentralizada de la empresa; 4) en centros de trabajo móviles o itinerantes»; así como al propio modo de llevarlo a cabo, por ejemplo, «1) teletrabajo *off line*, cuando el trabajador recibe y envía el trabajo a través de formas ordinarias de comunicación; 2) Teletrabajo *on line*, cuando el trabajador recibe y envía el trabajo a través de comunicación electrónica con la empresa, posibilitando un control directo de la prestación de trabajo». Los literales, en LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS R. P.: «Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español», en AA. VV. (MELLA MÉNDEZ, L. y VILLALBA SÁNCHEZ, A., Dirs.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Madrid (Thomson Reuters Aranzadi), 2015, pág. 32.

³⁹ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo).

las que el empleado tiene derecho en favor de la conciliación⁴⁰, de la tutela de sus esferas personal y familiar⁴¹.

Adicionalmente, aunque desde otra perspectiva, corresponde reseñar que a partir de la publicación del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo (RD-L 8/2019)⁴², existe también para las empresas la obligación de, sin perjuicio de ciertas dosis de flexibilidad coherente con las circunstancias, llevar un registro diario de la jornada prestada en el trabajo a distancia (por ende, en el teletrabajo), para lo cual se puede optar por fórmulas como «registros telemáticos o similares»⁴³. Demanda de control empresarial que, de todas maneras y según otros argumentos, ya tenía predicamento en sede judicial⁴⁴, al estimar que el patrono no podía escudarse para no realizarlo en la garantía a la intimidad e inviolabilidad del domicilio del empleado, pues el tiempo de prestación de servicios en ese lugar también es de trabajo y, a pesar del particular emplazamiento donde se desarrolla la actividad laboral (en todo o en parte), el trabajador no se ve sustraído de sus derechos relacionados con los límites a la jornada y con los períodos descanso, fundamentales unos y otros para proteger su seguridad y salud.

⁴⁰ «Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral», señala el referido precepto.

⁴¹ BLASCO JOVER, C.: «La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, pág. 70.

⁴² «La empresa garantizará 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 que se establece en este artículo» (art. 34.9 del ET) [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 núm. 61, de 12 de marzo)].

⁴³ MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía sobre el registro de jornada*, 2019, págs. 2 y 3. Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> (fecha de la consulta: 21 de septiembre de 2020)].

⁴⁴ STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2016 (Rec. núm. 2229/2015).

Analizando esta resolución judicial, «pionera en este campo», MIRÓ MORROS, D.: «El control de la jornada y el teletrabajo», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 920, 2016, pág. 2 (formato electrónico).

Sin embargo, y ya desde una perspectiva crítica, la realidad dista de resultar tan idílica. Cada vez es más habitual que se considere normal usar «internet, la telefonía móvil, el correo electrónico y las aplicaciones de mensajería instantánea»⁴⁵ durante los tiempos de descanso, o incluso encontrarse localizable en estos períodos; con otros términos, que no se produzca una real y efectiva desconexión digital. Hoy por hoy, el uso de los medios electrónicos se vincula con una mayor disponibilidad (no siempre compensada) en el ámbito profesional, que con frecuencia conlleva una conexión permanente de la persona (no constituyen episodios precisamente excepcionales esas escenas en las cuales «un amigo o familiar [...] en un entorno extraprofesional, parece absorto en una interminable lectura del correo electrónico, independientemente del día y de la hora»⁴⁶) y, por consiguiente, una pérdida de independencia extraprofesional, «con el efecto de deslocalizar geográfica y temporalmente la actividad laboral»⁴⁷, «junto con el debilitamiento de los límites de trabajo y vida privada»⁴⁸.

En definitiva, existe el riesgo de caer en la trampa de que los beneficios asociados al uso de la tecnología acaben desvirtuándose y, con ello, que los sistemas de protección social puedan resultar afectados, sobre todo si su empleo se traduce «en una disponibilidad absoluta y en una presión que demanda realizar la tarea independientemente de que sea de día o de noche, en cualquier fecha»⁴⁹; en incrementos perniciosos del ritmo de trabajo o en prolongaciones excesivas de la jornada laboral⁵⁰;

⁴⁵ MELLA MÉNDEZ, L.: «Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores», *Trabajo y Derecho*, núm. 16, 2016, pág. 32.

⁴⁶ ZAMORA, S.: «Desconexión digital ¿novedad o anécdota?», *Diario La Ley*, núm. 9363, 2019, pág. 1 (formato electrónico).

⁴⁷ MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I.: «El derecho de los trabajadores a la desconexión tecnológica», *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 2, 2018, pág.1 (formato electrónico).

⁴⁸ MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I.: «Revolución digital y pervivencia de las notas clásicas de la relación laboral (al hilo de la STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019: *riders* de Glovo)», cit., pág. 4.

⁴⁹ DE LAS HERAS GARCÍA, A. y LANZADERA ARENCIBIA, E.: «El trabajo en plataformas digitales, puro y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral», cit., pág. 76.

⁵⁰ GONZÁLEZ COBALEDA, E.: «Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. extraord., 2019, pág. 88.

en que los empleados sean «presos de su uso continuado»⁵¹ al asumir como normal proseguir con la ejecución del trabajo «fuera del horario estrictamente laboral»⁵²; o en problemas de salud, algunos de nuevo cuño, como «la *tecno-adicción*, la *tecno-fatiga* (ligada al exceso de información), la *tecno-ansiedad* o el *tecno-estrés* o [...] si el problema se vuelve crónico, el síndrome del *burn-out*»⁵³, que van a acompañar a otros «de tipo físico, más o menos tradicionales, como los trastornos musculoesqueléticos, lesiones oculares y riesgos ligados al excesivo sedentarismo»⁵⁴.

El escenario descrito y la generalizada utilización de las TIC ha motivado la aprobación del RD-L 28/2020, a través del cual se han incluido aspectos básicos a tener en cuenta en la aplicación práctica del trabajo a distancia (y del teletrabajo) y, con el objeto de poder elaborar un marco general sobre las condiciones laborales de los/as teletrabajadores/-as disponiéndose claves esenciales en estas fórmulas de trabajo como, por ejemplo, la evaluación de riesgos en aspectos relacionados con los tiempos de trabajo y de descanso, la voluntariedad compartida (trabajador/empresario), la flexibilidad horaria, o la desconexión digital.

Por otra parte, la desconexión digital, con una clara influencia de la legislación francesa, se ha introducido en el derecho interno a través del artículo 88 de la, tardía y poco eficiente (en este ámbito), LOPDPDD, que fue inicialmente cuestionada por los especialistas no solo como consecuencia de la recepción de dicha garantía en una norma tan cualificada (en cuanto a su rango), sino también por no aportar ni un concepto de la

⁵¹MAGRO SERVET, V. y SURIÁ MARTÍNEZ, R.: «Utilización del *Smartphone* y estrés en los profesionales de la conducción», *Revista de Derecho de la Circulación. El Derecho*, núm. 77, 2019, pág. 8.

⁵²ARAGÜEZ VALENZUELA, L.: «El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital», en AA. VV. (MIRANDA BOTO, J. M. ^a, Dir.): *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Madrid (Cinca), 2018, pág. 402.

⁵³IGARTÚA MIRÓ, M.ª T.: *Ordenación Flexible del Tiempo de Trabajo: Jornada y Horario*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2018, pág. 334. En el mismo sentido, GONZÁLEZ COBALEDA, E.: «Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora», cit., pág. 90.

⁵⁴MELLA MÉNDEZ, L.: «Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores», cit., pág. 3.

garantía ni unas pautas-guías para su implementación (fiándolo casi todo a la labor de la negociación colectiva), «dibujando un escenario abierto de concreción conceptual»⁵⁵.

Cuanto precede, no obstante, ha de ser puesto en relación con el particular escenario, extraordinario y sin precedentes, ocasionado por el COVID-19, con una honda repercusión en el ámbito laboral, al punto de motivar la adopción de medidas excepcionales como, por ejemplo, el derecho reconocido a las personas trabajadoras de adaptar el horario o reducir la jornada ante «deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho [...] -o. de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado» [art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (RD-L 8/2020)⁵⁶], o el recurso prioritario (y extensivo) al teletrabajo, como alternativa preferente a la suspensión o extinción de la actividad profesional, de resultar «técnica y razonablemente» factible para la empresa (art. 5 del RD-L 8/2020); surgiendo acto seguido para ella retos como los de articular el modo de controlar la correlativa prestación de servicios, disponer las normas internas precisas para una correcta utilización de las imprescindibles TIC o garantizar a los empleados el derecho a los tiempos de descanso oportunos, a la conciliación de sus esferas personal, familiar y profesional, y, por ende, a la desconexión digital⁵⁷. Aspecto, este último, lastrado por una regulación (en la LOPDPDD) en exceso imprecisa⁵⁸,

⁵⁵ CARDONA RUBERT, M.^a B.: «Los perfiles del derecho a la desconexión digital», *Revista de Derecho Social*, núm. 90, 2020, pág. 113.

⁵⁶ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE núm. 73, de 18 de marzo).

El RD-L 8/2020 fue convalidado por la Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE núm. 88, de 30 de marzo).

⁵⁷ GONZÁLEZ TAPIA, M.^a L.: «Derecho a la desconexión digital y teletrabajo», *Diario La Ley*, núm. 9606, 2020, pág. 1 (formato electrónico).

⁵⁸ Destacando que el legislador no otorgó un contenido concreto y cerrado al derecho, optando en su lugar por ceder prácticamente todo el protagonismo a lo convenido o acordado, así como a la elaboración de una política interna sobre el particular (donde definir las modalidades de su ejercicio y las acciones de formación y sensibilización del personal para una utilización razonable las herramientas tecnológicas), IGARTUA MIRÓ, M.^a T.: «El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 432, 2019, págs. 66 a 68.

trasunto del modelo francés⁵⁹, aunque no por ello, ni ahora ni antes, «ha significado [...] una desprotección total y absoluta de los trabajadores frente a decisiones empresariales que se han revelado desproporcionadas»⁶⁰, por cuanto «nuestro ordenamiento jurídico laboral venía contemplando previsiones normativas que avalarían más que sobradamente el derecho de los trabajadores a desconectar laboralmente fuera de su horario de trabajo»⁶¹, incluso a pesar de esa tendencia de los propios poderes públicos que parece demandar que los particulares «estén permanentemente conectados para recibir notificaciones y comunicaciones de las autoridades»⁶². Es el caso, *verbi gratia*, de cuanto atañe a la protección eficaz en materia de seguridad y salud [art. 19 del ET, en consonancia con la LPRL] o a las condiciones aplicables respecto de la jornada, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, a turnos o sometido a un cierto ritmo, el descanso semanal, las fiestas, los permisos y las vacaciones anuales (arts. 34 a 38 del ET)⁶³. En definitiva, a pesar de su deficiente marco normativo específico (al menos, el previo al RD-L 28/2020), ni existe ni resulta admisible jurídicamente «una hipotética “obligación permanente de conexión”, lo que equivaldría a una inaceptable obligación permanente de disponibilidad»⁶⁴, por más que las nuevas tecnologías hayan propiciado

⁵⁹ DE LA CASA QUESADA, S.: «Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. extraord., 2019, pág. 130.

⁶⁰ «Esta laguna normativa ha sido en ocasiones colmada por nuestros tribunales, que han puesto coto a los excesos de conectividad respecto de las plataformas digitales por encima de la jornada ordinaria de trabajo». El apunte, en TALÉNS VISCONTI, E. E.: «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 17, 2019, pág. 152.

⁶¹ En este sentido se manifiestan, entre otros, BARRIOS BAUDOR, G. L.: «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primera aproximaciones», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2019, pág. 3 (formato electrónico); DE LA CASA QUESADA, S.: «Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital», cit., pág. 128; o FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «Cronoreflexión al hilo de cuestiones actuales sobre tiempo de trabajo», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 421, 2018, pág. 15.

⁶² Lo cual, de hecho, «puede entrar en contradicción con derechos fundamentales de los ciudadanos que se están reconociendo y configurando en el marco de la sociedad digital, como puede ser el derecho a la desconexión digital». FD 6.º de la STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2019 (Rec. núm. 535/2017).

⁶³ De hecho, «si realmente se cumpliera la normativa de tiempo de trabajo en España, sobre todo en jornada ordinaria [...] seguramente el debate de la desconexión tendría menos importancia». La reflexión, en PÉREZ CAMPOS, A. I.: «La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm. 52, 2019, págs. 108 y 109.

⁶⁴ FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «Cronoreflexión al hilo de cuestiones actuales sobre tiempo de trabajo», cit., pág. 15. En parecidos términos, BARRIOS BAUDOR, G. L.: «El derecho a la

la difuminación del «concepto de fin de la jornada laboral»⁶⁵ y de las propias fronteras naturales del tradicional lugar de trabajo, convirtiendo en prácticamente «irreconocible la línea divisoria» entre los espacios para la ejecución de la actividad laboral y el descanso⁶⁶.

Sea como fuere, en el buen entendido sentido de que siempre se ha de compaginar un uso adecuado (y hasta limitado) de las tecnologías digitales con el respeto al descanso del empleado⁶⁷, así como que «la desconexión, por definición, se activa fuera de jornada, es decir, no opera desde el comienzo al final del tiempo de trabajo prefijado registralmente»⁶⁸. Ello conjuga a la perfección con el hecho de que, con una finalidad tuitiva, en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia se deban considerar aspectos como, por ejemplo, «la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada» (art. 16 del RD-L 28/2020).

3. Conclusión

No cabe duda de que, en mayor o menor medida, las TIC, el trabajo a distancia y el teletrabajo, tras el importante impulso experimentado con la situación generada por el COVID-19, han venido para quedarse. Ello invita a un cambio de

desconexión digital en el ámbito laboral español: primera aproximaciones», cit., pág. 3 (formato electrónico); o VALLECILLO GÁMEZ, M. R.: «El derecho a la desconexión: ¿“novedad digital” o esnobismo del “viejo” derecho al descanso?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 408, 2017, págs. 167 a 178.

⁶⁵ QUÍLEZ MORENO, J. M.^a: «La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 217, 2019, pág. 17 y 18 (formato electrónico).

⁶⁶ SERRANO ARGÜESO, M.: «Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 2, 2019, pág. 171. De idéntico parecer, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158», *Diario La Ley*, núm. 9600, 2020, pág. 1 (formato electrónico).

⁶⁷ VALLECILLO GÁMEZ, M.^a R.: «El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2020, pág. 213.

⁶⁸ PÉREZ AMORÓS, F.: «Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: *mail onholiday*», *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, vol. 14, núm. 45, 2020, pág. 273.

rumbo en las relaciones laborales y, también, a establecer mecanismos tuteladores adecuados para que las modernas formas de trabajo no provoquen el surgimiento de patologías de carácter profesional como, por ejemplo, la fatiga informática.

En este sentido, cabe afirmar que el marco regulador surgido para el trabajo a distancia y el teletrabajo tras la aprobación del RD-L 28/2020 no parece, al menos en este punto, lo suficientemente desarrollada, pues apenas si se detiene en aspectos tan importantes como la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, o la desconexión digital (derecho, este último tampoco adecuadamente desarrollado en la LOPDPDD).

Aun reconociendo los méritos de los dos últimos textos normativos referenciados, en ellos se echa particularmente en falta una mayor vinculación entre la realidad del teletrabajo con el derecho y la garantía a la desconexión digital, que se fía a meras previsiones programáticas (dispuestas en el artículo 88 de la LOPDPDD), herederas del modelo francés, que por ejemplo no contemplan unas pautas mínimas de cara a la elaboración de una política interna a través de la cual garantizar un adecuado ejercicio de dicho derecho, que, entre otras cosas, sirva para prevenir riesgos profesionales como el de la fatiga informática.

A este respecto, la negociación colectiva representará un papel protagonista, al haber sido elevada a la condición de ámbito idóneo de cara a la configuración de aspectos tan importantes como los márgenes razonables dentro de los cuales deben quedar encuadradas las fórmulas del trabajo a distancia, incluyendo el adecuado encaje entre las necesidades de los empleadores y de los empleados. En concreto, en relación con un eficaz disfrute del derecho a la desconexión digital, los interlocutores deberán analizar y determinar de manera particularizada los aspectos específicos presentes en cada organización productiva. Sin embargo, ello no obsta para que desde los poderes públicos se avance en la materia desde un enfoque complementario. Mientras esto no sea así, todo apunta a que las TIC y las modernas formas de trabajar supondrán una potencial fuente de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Referencias bibliográficas

- AA. VV.: *Sociedad Digital en España 2018*, Barcelona (Fundación Telefónica), 2019, pág. 8.
- ARAGÜEZ VALENZUELA, L.: «El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital», en AA. VV. (MIRANDA BOTO, J. M. ^a, Dir.): *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Madrid (Cinca), 2018, pág. 402.
- ALEMÁN PÁEZ, F.: «Flexibilidad y movilidad interna. Notas críticas y mixtificaciones teóricas al hilo de las novedades de las últimas reformas legislativas (Ley 3/2012, de 6 de julio)», *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 158, 2013, pág. 25 (formato electrónico).
- BARRIOS BAUDOR, G. L.: «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primera aproximaciones», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2019, págs. 3 y 4 (formato electrónico)
- BLASCO JOVER, C.: «La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, pág. 70.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.^a: «Nuevas tendencias en la contratación: las herramientas de fomento de la celebración de contratos», *Revista de Justicia Laboral*, núm. 54, 2013, págs. 33, 42 y 43.
- BOLOGNA, S. y LUDICONE, F.: «El trabajo ágil y el teletrabajo en el escenario europeo y comparado: dinámicas emergentes, efectos sobre la calidad del trabajo e instrumentos de regulación», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 5, 2018, pág. 537.

CARDONA RUBERT, M^a. B.: «Los perfiles del derecho a la desconexión digital», *Revista de Derecho Social*, núm. 90, 2020, pág. 113.

DE LA CASA QUESADA, S.: «Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. extraord., 2019, págs. 128 y 130.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: «El trabajo de las mujeres en la era digital», *Trabajo y Derecho*, núm. 58, 2019, pág. 1 (formato electrónico).

DE LAS HERAS GARCÍA, A. y LANZADERA ARENCIBIA, E.: «El trabajo en plataformas digitales, puro y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. extraord., 2019, págs. 58, 59 y 76.

DE NIEVES NIETO, N.: «La conciliación de la vida laboral y familiar en el Derecho de la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133, 2017, págs. 109 y 110.

EREÑAGA DE JESÚS, N.: «El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, pág. 197

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.:

- «NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora», *DirittodellaSicurezzasulLavoro*, núm. 2, 2018, pág. 72.
- «Cronoreflexión al hilo de cuestiones actuales sobre tiempo de trabajo», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 421, 2018, pág. 15.

FUNDACIÓN MÁS FAMILIA: *Libro Blanco Más Allá del Teletrabajo: Una nueva forma flexible de trabajar*, 2019, pág. 16. Disponible en:

https://www.discapnet.es/sites/default/files/noticias/docs/libro_blanco_teletrabajo.pdf (fecha de la consulta: 21 de septiembre de 2020).

GONZÁLEZ COBALEDA, E.: «Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. extraord., 2019, págs. 88 y 90.

GONZÁLEZ TAPIA, M.^a L.: «Derecho a la desconexión digital y teletrabajo», *Diario La Ley*, núm. 9606, 2020, pág. 1 (formato electrónico).

IGARTÚA MIRÓ, M.^a T.:

- *Ordenación Flexible del Tiempo de Trabajo: Jornada y Horario*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2018, pág. 334.
- «Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo: la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores», *Revista General del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, pág. 72.

LANDA ZAPIRAIN, J. P.: «El papel de la participación de los trabajadores en el futuro de la gobernanza de la empresa de la era digital», *Trabajo y Derecho*, núm. 62, 2020, pág. 9 (formato electrónico).

LLUCH CORELL, F. J.: «La enfermedad profesional en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Respuesta de los tribunales», *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 1, 2018, pág. 1 (formato electrónico).

LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS R. P.: «Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español», en AA. VV. (MELLA MÉNDEZ, L. y VILLALBA SÁNCHEZ, A., Dirs.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Madrid (Thomson Reuters Aranzadi), 2015, pág. 32.

MAGRO SERVET, V. y SURIÁ MARTÍNEZ, R.: «Utilización del Smartphone y estrés en los profesionales de la conducción», *Revista de Derecho de la Circulación. El Derecho*, núm. 77, 2019, pág. 8.

MELLA MÉNDEZ, L.: «Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores», *Trabajo y Derecho*, núm. 16, 2016, págs. 3 y 32.

MERCADER UGUINA, J. R.: *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Valladolid (Lex Nova), 2002, pág. 107.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía sobre el registro de jornada*, 2019, págs. 2 y 3. Disponible en:

<http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> (fecha de la consulta: 21 de septiembre de 2020).

MIRÓ MORROS, D.: «El control de la jornada y el teletrabajo», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 920, 2016, pág. 2 (formato electrónico).

MOLINA NAVARRETE, C.: «Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso», *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 138, 2017, págs. 254 y 271.

MONTOYA MELGAR, A.: «El contrato de trabajo tras la reforma laboral», *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012, pág. 4 (formato electrónico).

MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I.:

- «El derecho de los trabajadores a la desconexión tecnológica», *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 2, 2018, pág.1 (formato electrónico).
- «Revolución digital y pervivencia de las notas clásicas de la relación laboral (al hilo de la STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019: *riders* de Glovo)», *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 2, 2020, pág. 4.

NARVÁEZ TURCI, G.: «El trabajo a distancia en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea», en AA. VV. (MOLINA NAVARRETE, C., Coord.): *El impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, Junta de Andalucía (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo), 2019, pág. 513.

OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte B), Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018, párrafo 758.

PÁRAMO MONTERO, P.: «Economía de plataformas y digitalización del trabajo: “uberlitigación” y tensiones en la relación laboral clásica», *Trabajo y Derecho*, núm. 57, 2019, pág. 3 (formato electrónico).

PEIRÓ SILLA, J. M.: «La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante», en AA. VV. (PEIRÓ SILLA, J. M., Dir.): *Introducción a la psicología del trabajo*, Madrid (CEF), 2013, pág. 16.

PÉREZ AMORÓS, F.: «Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: *mail onholiday*», *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, vol. 14, núm. 45, 2020, pág. 273.

PÉREZ CAMPOS, A. I.: «La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm. 52, 2019, págs. 108, 109 y 115.

PRECIADO PÉREZ, I.: «El teletrabajo: luces y sombras de una herramienta de flexibilidad laboral aún por explorar», *Diario La Ley*, núm. 9159, 2018, pág. 2 (formato electrónico).

- PURCALLA BONILLA, M. A.: «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», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, 2019, pág. 3 (formato electrónico).
- PURCALLA BONILLA, M. A. y BELZUNEGUI ERASO, A.: «Marcos Jurídicos y experiencias prácticas de Teletrabajo», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 18, 2003, págs. 1 y 5 (formato electrónico).
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158», *Diario La Ley*, núm. 9600, 2020, pág. 1 (formato electrónico).
- SERRANO ARGÜESO, M.: «*Always on*. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 2, 2019, pág. 171.
- TALÉNS VISCONTI, E. E.: «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 17, 2019, pág. 152.
- QUÍLEZ MORENO, J. M.^a:
- «Trabajo decente: Repensando el uso de las TICs. Necesitamos desconectar», *Actas del II Congreso Internacional sobre Derechos Humanos. Los Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 2018, pág. 237.
 - «La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 217, 2019, págs. 17, 18 y 21 (formato electrónico).
- QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: «Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133, 2017, págs. 344 y 345.
- VALLECILLO GÁMEZ, M.^a R.:
- «El derecho a la desconexión: ¿“novedad digital” o esnobismo del “viejo” derecho al descanso?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 408, 2017, págs. 167 a 178.
 - «El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2020, págs. 213.

ZAMORA, S.: «Desconexión digital ¿novedad o anécdota?», *Diario La Ley*, núm. 9363, 2019, pág. 1 (formato electrónico).

Submetido em 29.09.2020

Aceito em 21.10.2020