



Universidad  
Rey Juan Carlos

Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Políticas

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**  
**CURSO ACADÉMICO 2023 / 2024**  
**CONVOCATORIA ORDINARIA**

**LA DESCONEXIÓN DIGITAL FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO EN  
RELACIÓN CON EL TELETRABAJO**

AUTORA: Cacheiro Rueda, María Andrea

DNI: 49841929D

En Madrid, a 17 de junio de 2024

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO II. EL TELETRABAJO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....</b>	<b>2</b>
<b>I. El teletrabajo.....</b>	<b>2</b>
1. Concepto.....	2
2. Origen y antecedentes del teletrabajo.....	2
2.1. Inicio del teletrabajo.....	3
2.2. Pandemia.....	4
2.3. Post - pandemia.....	4
3. Régimen jurídico.....	5
<b>II. La digitalización y la desconexión digital.....</b>	<b>6</b>
1. La evolución tecnológica.....	6
1.1. Desarrollo digital en el Siglo XX.....	7
1.1.1. Años 70.....	7
1.1.2. Años 80.....	7
1.2. Consumo digital en el Siglo XXI.....	7
2. Régimen jurídico.....	8
<b>CAPÍTULO III. ANÁLISIS DEL TELETRABAJO Y SU APLICACIÓN EN LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....</b>	<b>10</b>
<b>I. Régimen General de la Seguridad Social.....</b>	<b>10</b>
1. Concepto.....	10
2. Sujetos beneficiarios de la acción protectora.....	11
3. La incapacidad laboral en el teletrabajo.....	11
3.1. Enfermedad común y profesional.....	12
3.2. Accidente no laboral y. accidente de trabajo.....	12
<b>II. Derechos y obligaciones del teletrabajo.....</b>	<b>13</b>
1. Derechos y obligaciones del trabajador.....	13
1.1. Derecho a la dotación y mantenimiento de medios instrumentales.....	14
1.2. Derecho a la desconexión digital.....	14
2. Derechos y obligaciones del empleador.....	15

<b>III. Prevención de Riesgos Laborales .....</b>	<b>16</b>
1. Régimen jurídico .....	17
2. Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral .....	17
2.1. Accidente “in itinere” .....	18
2.2. Medidas preventivas .....	19
3. La hiperconexión digital y los riesgos psicosociales .....	20
<b>CAPÍTULO IV. POLÍTICAS DE IMPLEMENTACIÓN A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....</b>	<b>21</b>
<b>I. Políticas internas de la empresa Protocolo de desconexión digital .....</b>	<b>22</b>
1. Constitución de políticas .....	22
2. Negociación colectiva.....	24
<b>II. Efectos de la desconexión digital.....</b>	<b>25</b>
1. Efectos negativos de la hiperconexión digital .....	25
2. Efectos positivos de las políticas de desconexión digital .....	27
<b>III. Convenios colectivos de aplicación a la desconexión digital .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>30</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>31</b>

## INDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Figura 1. Tabla de valores comparativos de los riesgos físicos y psicosociales.....	21
Figura 2. Gráfico comparativo de los valores absolutos .....	21
Figura 3. Niveles de teletrabajo en distintas Comunidades Autónomas .....	23
Figura 4. Comparación del volumen de trabajadores que han optado por teletrabajar en relación con el número de trabajadores que han rechazado esta opción .....	24
Figura 5. El efecto sobre la salud de los riesgos en el Trabajo. INSST.....	26
Figura 6. Valoración sobre la experiencia del teletrabajo a nivel general.....	27

## ABREVIATURAS

art.	artículo
CE	Constitución Española
EEUU.	Estados Unidos
EPIS	Equipo de Protección Individual
ET	Estatuto de los Trabajadores
IEEE	Institute of Electrical and Electronics Engineers
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
LGSS	Ley General de Seguridad Social
LOPDGDD	Protección de Datos Personales y la Garantía de los Derechos Digitales
LORTAD	Ley Organica del Trabajo a Distancia
NTP	Notas Técnicas de Prevención
núm.	número
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RD.	Real Decreto
Rec.	Recurso
ss.	siguientes
TAD	Trabajo a Distancia
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
Vit.	Véase

## RESUMEN

---

La falta regularización y el crecimiento exponencial que ha experimentado los últimos años la modalidad del teletrabajo, deja vulnerables a los trabajadores que prestan sus servicios en este tipo de modalidad. Los riesgos psicosociales derivados de las nuevas tecnologías deja de manifiesto nuevos términos que se asocian a esta práctica como son “infobesidad” o “intoxicación”, efectos causados por la hiperconexión digital entre los teletrabajadores, al no poseer medidas o planes de prevención de riesgos laborales específicos, dirigidos a la regularización del teletrabajo. Al encontrarnos en este punto de incertidumbre, el derecho a la desconexión digital debe considerarse como un derecho fundamental vulnerable desarrollado en el presente trabajo y la relación directa que origina la elaboración por negociación colectiva, de las políticas internas o programas para garantizar este derecho que influye y afecta a los teletrabajadores.

### **Palabras Claves:**

“Teletrabajo”, “desconexión digital”, “políticas internas”, “riesgos psicosociales”, “digital”, “estrés laboral”.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la modalidad telemática conocida como teletrabajo ha experimentado un auge en el ámbito laboral. Esta modalidad de trabajo permite a los empleados realizar las funciones o desarrollar actividades económicas fuera del centro de trabajo.

Su origen se remonta al invento del telégrafo, con la primera comunicación a distancia entre dos puntos. Este acontecimiento sugiere un punto de inflexión en la revolución digital. La transformación que ocasiona la era tecnológica da lugar a la creación de las TIC y de las instituciones u organismos como internet.

El teletrabajo o en su caso el trabajo a distancia, presentan desafíos debido a la incertidumbre que acontece su regularización. Este hecho estará latente en los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores por la hiperconexión digital y la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo. El derecho a la desconexión digital se ha convertido en un tema de creciente relevancia, impulsado por el auge del teletrabajo y la necesidad de proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

En España, este derecho se encuentra reconocido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre la Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio sobre el Trabajo a Distancia.

La desconexión digital es un derecho fundamental en el contexto del teletrabajo. Las empresas tienen la responsabilidad de implementarlo mediante medidas preventivas y políticas activas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, garantizando el bienestar y la salud mental de sus trabajadores. La colaboración entre empresas, trabajadores y organismos públicos es clave para avanzar en la regulación y aplicación efectiva de este derecho.

Las políticas internas son los protocolos de actuación, son medidas preventivas creadas y formadas con el objetivo de defender y proteger a los trabajadores, para evitar consecuencias perjudiciales atribuidas a los riesgos psicosociales como la salud mental, el estrés, la fatiga, la vulneración del derecho a la intimidad o a la conciliación de la vida personal y profesional. Estos riesgos psicosociales pueden afectar negativamente a la productividad, el rendimiento, la satisfacción y el clima laboral, entre otras

El siguiente trabajo aborda de manera integral el teletrabajo y la implementación de políticas internas para garantizar el derecho a la desconexión digital en este ámbito, analizando los aspectos jurídicos, preventivos y la interpretación de los distintos pronunciamientos de los Tribunales y la jurisprudencia en esta modalidad tan ambigua.

El contenido del mismo ofrece una visión completa del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, desde su marco jurídico hasta las medidas prácticas para su implementación.

## CAPÍTULO II. EL TELETRABAJO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL

### I. El teletrabajo

#### 1. Concepto

El Consejo Europeo con el objetivo y compromiso de garantizar la flexibilidad laboral para la conciliación de la vida personal y profesional y la protección de los derechos de los trabajadores para así, obtener el auge de la productividad en el ámbito laboral, concertaron en la Estrategia Europea de Empleo, con el apoyo y el respaldo de la Comisión Europea, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002.

Este acuerdo no solo recoge el propio concepto de teletrabajo, sino que proporciona directrices sobre su aplicación e interpretación, bajo el principio bilateral de voluntariedad, remitiéndose a diversas directivas para suplir y abordar posibles incertidumbres que se puedan generar. Se pueden observar algunas directivas como la directiva 89/391/CEE para la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, la directiva 89/391/CEE relativa al derecho de información sobre las condiciones de trabajo o la relación laboral que se promueva, entre otras<sup>1</sup>.

El teletrabajo es recogido entonces, como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”<sup>2</sup>

La definición previamente proporcionada sobre el teletrabajo puede generar y/o causar controversias debido a su similitud con la modalidad contractual de trabajo a distancia, regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio y reconocido en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET. El contenido de la ley otorga una distinción clara entre teletrabajo y trabajo a distancia, posicionando al primero como una variación característica y específica del segundo (Miguélez, 2021).

En el artículo 2, de esta misma ley, más adelante art., define estos conceptos de la siguiente manera:

“a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”.

“b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

#### 2. Origen y antecedentes del teletrabajo

El teletrabajo ha sufrido y experimentado una serie de transformaciones en el transcurso del tiempo, las cuales han conllevado y dado como resultado diversas modificaciones que han culminado en la modalidad contemporánea que conocemos como “teletrabajo”. Para comprender el desarrollo, hay que remitirse a distintas etapas que se consideran claves para la

---

<sup>1</sup> Hierro, F et al. (2022). El trabajo a distancia: una perspectiva global. *Aranzadi Doctrinal Núm. 1/2022*

<sup>2</sup> Concepto de la terminología del teletrabajo recogido en la exposición de motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre el teletrabajo.

aparición, evolución y consolidación del trabajo a distancia; por ende, se debe precisar y aclarar los aspectos de su trayectoria hacia el teletrabajo.

## 2.1. Inicio del teletrabajo

El desarrollo del primer telégrafo marcó un punto de inflexión significativo para el nacimiento de nuevas formas de comunicación, ya que permitió la transmisión y comunicación de mensajes a distancia. La génesis de esta innovación no surge hasta 1729, cuando Stephen Gray “tintorero, experimentador aficionado y colaborador de la Royal Society”<sup>3</sup> consigue transmitir y establecer una conexión eléctrica entre dos puntos mediante un cable conductor metálico de aproximadamente 200 metros. Este fenómeno conocido como “fluido eléctrico” marca los primeros pasos de la comunicación a distancia (Pérez, 2017).

Basándose en este avance, diversos científicos e historiadores internacionales centraron su atención en este campo innovador, dando como resultado el desarrollo del primer modelo de telégrafo en 1837 de la mano de los científicos e inventores ingleses Cooke y Wheatstone.

Sin embargo, no es hasta el 2019 cuándo el “Institute of Electrical and Electronics Engineers” (IEEE) reconoce al español Francisco Salvá como inventor del primer telégrafo electrónico. El interés de Francisco Salvá por la telegrafía se remonta a 1795, año en el cual publica su primera memoria titulada “la electricidad aplicada la telegrafía”, donde recogió la idea de este concepto, su implementación y funcionamiento.

Posteriormente, en 1804, publicó dando a conocer su segunda memoria titulada “el galvanismo aplicado la telegrafía” en la que presenta su primer prototipo de telégrafo eléctrico, asentando las bases para el desarrollo del telégrafo eléctrico (Intef, 2019).

El invento del telégrafo se le suele atribuir de forma errónea a los inventores Samuel Morse y Alfred Lewris Vail. Este último, de hecho, cesó toda relación con el telégrafo después de su participación en el proyecto. En su presentación pública, el 24 de mayo de 1844, establecieron una conexión telegráfica entre Washington y Baltimore, realizando así el primer telegrama emitido. Este telegrama fue realizado desde la Cámara de la Corte Suprema del capitolio de los Estados Unidos y recibido en el ferrocarril B&O de Baltimore, destacando que esta acción marcó la primera comunicación telegráfica pero no la creación del primer telégrafo<sup>4</sup>

La figura asociada a la modalidad del trabajo a distancia, en adelante TAD, o en su caso, al teletrabajo es Jack Nilles<sup>5</sup>, considerado como el “padre formal teletrabajo”<sup>6</sup> quien desarrolló un análisis basado en esta práctica con el objetivo de optimizar los recursos no renovables centrándose en el sector de las telecomunicaciones (Nilles, 1975). Esta idea surgió como consecuencia de la crisis petrolera y el desabastecimiento que estaba dejando huella en California, EE. UU. (Messenger, 2019).

<sup>3</sup> Cita textual: Beléndez A. (2018, 20 octubre). *Electricidad: Los orígenes | Física para tod@s*, en: <https://blogs.ua.es/fisicateleco/2018/10/20/electricidad-los-origenes>

<sup>4</sup> Lewis Vail, A. (2011). Inventor del Telégrafo. *Ingeniatic*, Universidad Politécnica de Madrid, en: <https://www.etsist.upm.es/estaticos/ingeniatic/index.php/personajes/item/171-vail-alfred.html>

<sup>5</sup> Jack Nilles nacido 1928 (Lowa), fue licenciado en ingeniería aeronáutica con posterior doctorado en Administración Pública. En 1960, fue parte del equipo de ingenieros de la NASA.

<sup>6</sup> García Miguélez, M.P., (2021). *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus* (1.a Ed.). Aranzadi.

La idea principal era suprimir el gasto ocasionado por el desplazamiento de los trabajadores al centro donde se debía realizar la actividad laboral, permitiendo la descentralización del trabajo.

Esta iniciativa tuvo un impacto positivo medioambiental su implementación preventiva causó un ahorro en los costes derivados de la centralización del trabajo, pero secundarios al resultado esperado se obtuvo mejoras adicionales como la reducción incrementada del absentismo laboral o el incremento de la productividad (Pérez Pérez, M., Martínez Sánchez, A., de Luis Carnicer, M.P., Vela Jiménez, M.J., 2002, N° 351).

## 2.2. Pandemia

En 2020, con la variante ómicron del SARS – CoV – 2 se intensifica el pensamiento de la modalidad del trabajo a distancia (TAD) incluido anteriormente en el Acuerdo Marco del Teletrabajo. A causa de esta situación de extraordinaria y urgente necesidad, entró en vigor el Real Decreto – ley 8/2020, de 17 de marzo, para hacer frente “impacto económico y social del COVID – 19”, en el que en su artículo 5 se regula la prioritaria aplicación de la modalidad del TAD con el objetivo de disminuir la cesión total o parcial del contrato laboral, facilitando además, la aplicación de una autoevaluación de riesgos por parte de los trabajadores en su domicilio, con carácter excepcional por la situación. Esta medida impuesta se regula bajo los términos dispuestos en el art. 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

## 2.3. Post - pandemia

El 4 de julio de 2023, el Consejo de Ministros conforme a la Orden SND/726/2023, declara la finalización de la crisis sanitaria en España por el SARS-CoV-2 (Covid-19)<sup>7</sup> y en consecuencia a la cesión de las medidas extraordinarias que afectan directamente al TAD o teletrabajo.

Francisco Alemán Páez describe el TAD (2022, p. 47) proporcionado 7 adjetivos propios que se le atribuyen tras la situación acometida de forma internacional, siendo “distópico, modalizador, medial, transversal, medial, flexible y generador de riesgos psicosociales”. La atribución de las siguientes palabras tiene una explicación que es clave para comprender el funcionamiento interno y externo del TAD y, en consecuencia, del teletrabajo, ya que comparte funciones similares al desarrollo de esta primera modalidad.

El cambio principal del TAD con la modalidad tradicional, es la descentralización del trabajador del lugar o centro de trabajo (distal), por mutuo acuerdo (modalizador), en el que se debía desarrollar con regularidad las funciones del puesto (distópico), facilitando el empleador las herramientas tecnológicas previstas para el correcto desempeño de la actividad laboral (medial), manteniendo las condiciones laborales de la modalidad presencial (transversal), salvo por las salvedades que conlleva la práctica de la modalidad telemática (flexible).

---

<sup>7</sup> Tras la crisis sanitaria del SARS-CoV-2, la Unión Europea implementa un “NexGenerationEU” concebido como un Plan de Recuperación con el objetivo de incrementar los valores económicos en Europa tras las pérdidas ocasionadas por la pandemia.

El ejercicio de TAD disminuye los niveles de compañerismo, reciprocidad y desempeño grupal por la ausencia de los mismo en el centro y de las relaciones o vínculos que se generen en el clima laboral (riesgos psicosociales).<sup>8</sup>

### 3. Régimen jurídico

En el siguiente apartado, se examinará la conexión y/o relación existente entre el teletrabajo y sus implicaciones o consecuencias legales, para proporcionar un análisis desde una perspectiva jurídica.

El artículo 35 de la Constitución Española consagra el derecho y el deber de trabajar, cuya regulación se remite al Estatuto de los Trabajadores. Este precepto constitucional, situado en el Título I “de los derechos y deberes fundamentales” en la parte dogmática y jurídica de la Constitución, desarrolla la accesibilidad a los “derechos fundamentales”. Esta parte contempla las limitaciones y las características como el nacimiento, distinguiendo si su creación ha sido de manera originaria “ius sanguini o ius soli” o de manera derivativa (por residencia, consolidación, entre otros (ART). En el capítulo segundo del Título I, donde se sitúa el mencionado artículo, se detallan y recoge los derechos inherentes que puede poseer una persona cuando se cumplen con las condiciones estipuladas en el mencionado capítulo primero, calificando su aplicación como general “erga omnes”.

Según el profesor universitario de la Universidad Rey Juan Carlos Fernando Oliván, atribuimos estos derechos a tres generaciones distintas que comparten un núcleo central, diferenciando derechos correspondientes a la primera “democrática”, segunda “civil” y tercera generación “social”<sup>9</sup>.

El artículo 35 de la C.E. se encuentra directamente relacionado con el art. 40, ambos situados en el Título I, pero este último en el capítulo tercero. Este capítulo engloba los derechos que, Fernando Oliván denomina “cuarta generación”, los cuales están en proceso de desarrollo y construcción, vinculados al Título VIII.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 13, establece el derecho de los trabajadores a prestar servicios a distancias, acorde con las disposiciones legales previstas en la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia. En dicho artículo se hace alusión explícitamente a regular esta nueva modalidad bajo los términos y condiciones que se han establecido en esta ley, cuya entrada en vigor no es superior a 3 años.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, tuvo su entrada en vigor el 11 de julio de 2021, la cual ha ido experimentando numerosas modificaciones para adaptarla a las nuevas necesidades emergentes de la actualidad. El resultado de esta legislación, comentado anteriormente, surgió a través del alcance de un acuerdo comunitario, denominado “Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002”, revisado posteriormente en 2009.

Su objetivo principal era establecer un marco legal que no solo protegiera los derechos de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad, sino que también, delimitara las obligaciones correspondientes a su ejercicio y las responsabilidades que origine su práctica.

---

<sup>8</sup> López Ahumada, J.E. (Director). (2022) *El Derecho del Trabajo postpandemia y el modelo de protección laboral del futuro*. Cinca

<sup>9</sup> Oliván López, F. (2023). *Para una lectura radical de la Constitución de 1978* (3ª. Ed.) Guillermo Escolar Editor SL

Asimismo, también aborda otros aspectos relacionados a las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales.

La Ley 10/2021 sobre el teletrabajo, surgió como una modernización y actualización de dicho acuerdo comunitario, cuya finalidad ha sido abordar los preceptos sujetos a interpretación o sin regularización, con el propósito de aumentar la autonomía de esta modalidad a distancia. En el artículo 2 de la Ley 10/2021, se establece la diferenciación entre los conceptos de teletrabajo y trabajo a distancia, proporcionando una clara distinción.

Al prestar servicios bajo esta modalidad y encontrarse estrechamente ligado al uso de las nuevas tecnologías y el acceso a internet durante la jornada laboral, es fundamental remitirnos y hacer referencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre la Protección de Datos Personales y la Garantía de los Derechos Digitales, en adelante LOPDGDD. Esta ley Orgánica guarda un vínculo directo con la Ley 31/1995, sobre Protección de Riesgos Laborales (LPRL), ya que aborda aspectos específicos relacionados con esta modalidad laboral y complementa su proyección general.

Asimismo, el Real Decreto – ley 5/2023, de 28 de junio, introduce modificaciones en el art. 34 apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores, como medida preventiva para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral, permitiendo a los trabajadores acogidos a esta modalidad, prestar servicios de forma telemática, dentro de las limitaciones, hasta que el menor a cargo del trabajador alcance los doce años de edad.<sup>10</sup>

Para ejercer dicho derecho es necesario acreditar la implementación de esta modalidad, ya que encontramos sentencias cuyo fallo ha sido desestimado ante la falta de justificación por parte de los trabajadores [STS 2974/2023 de 16 junio. JUR 2023/300446].

El 4 de junio de 1996, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo convocó en Ginebra la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo para redactar y adherir al “Convenio sobre el trabajo a domicilio de 1996” una serie de preceptos complementarias. Este proceso dio como resultado la “Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996, num. 184”. En la recomendación num 184 se pronunciaron sobre seguridad y salud en el trabajo, aspectos que en la actualidad se encuentran reflejados y ampliados en los artículos 7 y 8 de la Ley 102021, sobre el trabajo a distancia.<sup>11</sup>

## II. La digitalización y la desconexión digital

### 1. La evolución tecnológica

La digitalización es un proceso tecnológico, social y económico que experimenta la información analógica (Cristina Pardo Martín), la cual implica una conversión digital. Los avances tecnológicos hacen de este proceso que se caracterice por ser cambiante y continuo en el tiempo. Con el uso creciente de las TIC “Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”, es considerado un derecho laboral las limitaciones tecnológicas fuera del ámbito laboral (Viktor Mayer-Schönberger) para así garantizar y proteger a los trabajadores la

---

<sup>10</sup> STS 1984/2022 de 18 de octubre. AS 2023/1065. Desestimación del Recurso de Suplicación interpuesta por la empresa ante la negativa de reducción de jornada y teletrabajo por parte de lo codemandantes para el ejercicio del derecho a la conciliación laboral, familiar y personal.

<sup>11</sup> *Recomendación R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996* (núm. 184). (1996).

realización de un excesivo e incipiente trabajo y así potenciar el derecho a la conciliación profesional y familiar, art. 88.2 de LPDPGDD.

### 1.1. Desarrollo digital en el Siglo XX

Erróneamente se suele unir el concepto de la invención de internet al origen de la digitalización, pero esto se remonta a la primera mitad del siglo XX, con el desarrollo del primer ordenador en Pensilvania en 1943 o la fundación de “*Digital Equipment Corporation*” en 1945.

#### 1.1.1. Años 70

La creación del primer microprocesador en la década de 1970 representó un hito fundamental en la historia de la informática (Merten, 2014). La función que acontecía a los microprocesadores permitieron la fabricación de computadoras más prácticas y que contenía con más capacidad de almacenamiento, funcionamiento y rendimiento como llevó a cabo la empresa Intel al comercializar estos dispositivos electrónicos.

Siguiendo la trayectoria de Intel, a esta explotación comercial, empresas de gran reconocimiento internacional como Microsoft o Apple, a finales de los años 70 introdujeron los primeros ordenadores comerciales en el mercado (Ceruzzi, 2003). El primer ordenador Apple fue comercializado en 1976, las denominadas PC, facilitando el acceso a Internet. El Internet debe su nombre a su antecesora “Arpanet”, cuando el Departamento de Defensa de los Estados Unidos en 1983 incorporó a su estructura sistemática la transferencia de datos operativos (Baran, 1996), la cual tenía sus bases en el sistema operativo UNIX, lanzado en 1971. (Paul Freiberger y Michael Swaine, 2000)

#### 1.1.2. Años 80

El inicio de los años 80 estuvo marcado por la venta comercial de los primeros ordenadores haciendo así, más accesible a nivel individual la utilización de estos recursos. Este hecho fue el comienzo de la revolución en las telecomunicaciones, ya que surgieron, como ejemplo, teléfonos móviles inalámbricos que permitían movilidad y comodidad al carecer de cables. (Antony Smith, Wilson D. Webb, 2018).

Este hecho causó un impacto internacional y, por ende, en la economía global, (Don Tapscott, Anthony D. Williams, 2000) se comenzaron a desarrollar videojuegos exclusivos, además de reproductores CD, para estos ordenadores comerciales, aumentando el capital de los inversores que arriesgaron por este proyecto (Turner, 2001). Esta intercomunicación fueron posibles no solo a la creación de internet, sino al desarrollo y programación de los protocolos TCP e IP (Castells, 1996)

### 1.2. Consumo digital en el Siglo XXI

La creación de internet y los protocolos TCP e IP, han facilitado el acceso a los diversos recursos digitales, proporcionando así un abanico de información al alcance de los usuarios y de las instituciones. Ante esta situación y del consumo elevado de este medio informático y digital, el art. 18.4 de C.E. se señala lo siguiente “La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

Este derecho fundamental ha sido el motivo esencial por el cual se han ido creando distintas Leyes Orgánicas, que han ido actualizándose para garantizar y salvaguardar la protección del individuo.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, es la actual legislación en vigor, unificada para promover este derecho fundamental y recopilar las anteriores leyes promulgadas derogadas sobre este derecho, reconstruyendo así la evolución que ha supuesto las nuevas tecnologías y el impacto en la sociedad. En el preámbulo de esta ley, recoge la propia trayectoria de la evolución desde 1992, siendo la siguiente<sup>12</sup>:

1. Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, con motivo del auge del almacenamiento de los datos personales y su tratamiento (LORTAD).

2. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, tal como refleja en su art. 1, el objeto es la protección de los derechos fundamentales en relación con las nuevas técnicas y tecnologías.

## 2. Régimen jurídico

En el anterior epígrafe, comentábamos la evolución y la trayectoria que ha sufrido la Ley Orgánica 3/2018, destacando la Ley Orgánica 5/1992 y la Ley Orgánica 15/1999, pero la aprobación de otras disposiciones como la Directiva 95/46/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>13</sup> relacionó su contenido a lo estipulado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>14</sup>, para así garantizar, desde la limitación de este derecho y protección de los datos de los ciudadanos, la libre circulación de la información entre los estados miembros de la U.E.

No existe una normativa que recoge y regule este derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo o del ámbito laboral, pero si se encuentra sustentado por diversas normativas y jurisprudencia que aportan o se pronuncian sobre este derecho<sup>15</sup> (Eduardo Enrique Taléns Visconti)

. La Ley Orgánica 3/2018, sobre la Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales, en su artículo 88 recoge disposiciones específicas sobre el “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, concretamente podemos resaltar el apartado 3, ya que hace especial mención a la realización de políticas internas para fomentar la desconexión digital y trabajadores que estén bajo la modalidad del teletrabajo o la práctica de trabajo a distancia.

Debido a la incertidumbre que genera no tener una regulación de la misma, el Tribunal Superior de Justicia ha tenido diversos pronunciamientos sobre este derecho, teniendo ejemplos como los siguientes:

---

<sup>12</sup> Véase, para conocer la evolución de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, las siguientes regularizaciones derogadas; Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal; Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

<sup>13</sup> Disposición derogada el 25 de mayo de 2018.

<sup>14</sup> Vit. “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea” y el “Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea”, en vigor desde 1 de diciembre de 1999, para ampliar la información del contenido.

<sup>15</sup> Taléns Visconti, E.E. (2019) El Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm 17, pp 150-161.

Encontramos sentencias que apelan a la inexistencia de la vulneración del derecho a la integridad física y a la intimidad del trabajador, regulado en el art. 18.1 de la C.E. [TSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección1ª), sentencia núm. 2843/2023 de 5 mayo] al no poder demostrar que los correos que el trabajador recibía estaban fuera de la jornada de trabajo; ligado a este contexto encontramos pronunciamientos que también desestiman demanda interpuesta por un trabajador al considerar una formación y/o curso de carácter obligatorio que debía de realizar por ser considerado como “tiempo de trabajo efectivo” contemplado en la Directiva 2003/88/CE [TSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección2ª), sentencia núm. 549/2021 de 9 junio] además, esta sentencia se ha recogido en la Revista de Jurisprudencia Laboral, num. 1/2021 sobre el “derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse a realizar un curso de formación online”

Asimismo, existen pronunciamientos que estiman este derecho a la desconexión digital [TSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección5ª), sentencia núm. 100/2022 de 21 febrero] al declarar despidos disciplinarios (art 54 ET) como improcedentes alegando no ser causa objetiva el hecho de no responder a un correo fuera de su jornada de trabajo (art. 34 ET), disfrutando así su derecho a la desconexión digital, contemplado en el art. 20 bis. del E.T.

La sentencia núm. 44/2022 de la Audiencia Nacional, de 22 de marzo, reconoce la obligación por parte de la empresa a proporcionar los medios necesarios para realizar el trabajo a distancia o el teletrabajo, incluyendo los medios informáticos y las herramientas derivadas para el buen funcionamiento de esta modalidad para garantizar el desarrollo de manera segura y eficiente.

En base al pronunciamiento de esta sentencia, se detectan otras responsabilidades que recaen sobre el trabajador como es la realización de un programa de prevención de riesgos laborales específico para el teletrabajo, (Clausula 5.4.).

Se aborda además otras características que contrae el contrato laboral, como es atender a urgencias laborales, aunque estas se produzcan fuera de la jornada de trabajo ya que así se ha establecido mediante negociación colectiva<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Areta Martínez, M. (Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos. Revista de jurisprudencia laboral, núm 9/2022.

## **CAPÍTULO III. ANÁLISIS DEL TELETRABAJO Y SU APLICACIÓN A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

### **I. Régimen General de la Seguridad Social**

La Ley 10/2021, de 9 de julio, se ha integrado en la regulación del contenido recogido por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

#### **1. Concepto**

El artículo 9 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) establece la estructura del Sistema de Seguridad Social en España, diferenciando dos tipos de regímenes: el Régimen General y los Regímenes Especiales.

El Régimen General, regulado en el Título II de la LGSS, ampara a los trabajadores por cuenta ajena o asimilados que desarrollan su actividad en los diversos sectores, incluyendo aquellos de carácter eventual, temporal o fijo, incluyendo el trabajo discontinuo y los trabajadores a distancia. Este concepto viene regulado en el art. 136.1 de LGSS, remitiendo a su vez al artículo 7 de la misma, abordando las imitaciones y características específicas de este régimen (Montoya Melgar, A., p. 723).

El Régimen Especial, por su parte, se encuentran regulados en el art. 10 de la LGSS y se aplican a aquellos colectivos profesionales que, debido a la naturaleza de su actividad, las condiciones de tiempo y lugar de trabajo o la índole de sus procesos productivos, requieren un marco normativo específico para la adecuada aplicación de las prestaciones de la Seguridad Social. En el art. 10.2 de la LGSS enumero los grupos que pertenecen a este tipo de régimen especial, entre los que se encuentran los siguientes:

- Trabajadores por cuenta propia o autónomos
- Trabajadores del mar
- Funcionarios públicos, civiles y militares
- Estudiantes
- Otros colectivos profesionales que, según estime y determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, reúne las condiciones establecidas en el art. 10 apartado 1 de la LGSS.

La principal distinción entre el Régimen General y el Régimen Especial radica en las características específicas de los colectivos a los que se dirige esta aplicación. El Régimen General, de carácter más amplio aborda a la mayoría de los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta ajena, mientras que el Régimen Especial se enfoca en los grupos profesionales que poseen las necesidades y condiciones que lo hacen peculiar.

La estructura del Sistema de Seguridad Social en España responde a las necesidades para brindar una cobertura a las diversas situaciones laborales existentes en el país, garantizando así la protección y el acceso a las distintas prestaciones, que desarrollaremos en los siguientes epígrafes, de manera adecuada.

## 2. Sujetos beneficiarios de la acción protectora

La Ley General de la Seguridad Social ampara a todos los trabajadores en España, incluyendo a aquellos que desempeñan estas funciones bajo la modalidad del teletrabajo. La normativa vigente de esta modalidad establece un marco legal que garantiza la protección integral de los derechos laborales, recogiendo caracteres como la prevención de riesgos laborales, las prestaciones y las responsabilidades derivadas a consecuencia del teletrabajo.

El artículo 42 LGSS detalla las diferentes contingencias cubiertas por la acción protectora, algunos de estos ejemplos son: la maternidad, las enfermedades comunes o profesionales, los accidentes laborales, las prestaciones derivadas de la obtención de la incapacidad permanente o temporal, jubilación, ... entre otras<sup>17</sup>.

Bajo la modalidad telemática, la acción protectora no sufre ningún tipo de variación que la aplicada a los trabajadores que realizan sus funciones de forma presencial; por ende, significa que los teletrabajadores tienen los mismos derechos y las mismas prestaciones y coberturas.

Para garantizar esta protección, es necesario realizar un análisis detallado de la normativa vigente y de la jurisprudencia de relacionada con esta modalidad de trabajo, para así poder abordar de forma adecuada las particularidades del teletrabajo y garantizar los derechos que poseen las personas que realizan la actividad de forma telemática (trabajo a distancia o por teletrabajo)

## 3. La incapacidad laboral en el teletrabajo

Las incapacidades laborales son situaciones que afectan a los trabajadores acogidos al régimen de la Seguridad Social, ya sea bajo el régimen general o el régimen especial, donde a causa de una enfermedad o accidente imposibilita la capacidad hoy el desempeño del trabajo<sup>18</sup>.

Se distinguen dos tipos de incapacidades laborales:

La incapacidad temporal: se define como la suspensión de forma provisional (temporal) del contrato de trabajo producido a causa de un motivo que impida o incapacite al trabajador de la realización habitual de la actividad laboral, regulado en el art. 169 y ss de la LGSS<sup>19</sup>.

La incapacidad permanente: se define como la suspensión de forma definitiva del contrato de trabajo causado por una disminución o anulación de la capacidad laboral, disposición recogida en el art. 193 y ss de LGSS. Rocío Molina docente de la Universidad Rey Juan Carlos, dispone los siguientes conceptos los cuatro tipos de incapacidad permanente:<sup>20</sup>

- a) Incapacidad permanente parcial: el trabajador puede seguir realizando la actividad laboral habitual, pero con limitaciones
- b) Incapacidad permanente total: el trabajador tiene la capacidad para seguir realizando la actividad laboral, siempre que no sea la causada que le ha incapacitado

---

<sup>17</sup> Véase art 42.1. LGSS para consultar la enumeración de los casos que aborda la acción protectora.

<sup>18</sup> Vit. epígrafe anterior donde se recoge el concepto de enfermedad profesional y de accidente de trabajo. Para más información consultar el art. 158 LGSS donde se desarrollan estos conceptos. accidente no laboral y enfermedad común.

<sup>19</sup> Rodríguez Cardo, I.A. (2017) *Incapacidad Temporal como causa de la extinción del contrato*, Ed. Aranzadi

<sup>20</sup> Molina González – Pumariaga, R. (2023). *Derecho de la Seguridad Social II*, Universidad Rey Juan Carlos.

- c) Incapacidad permanente absoluta: se imposibilita al trabajador de cualquier actividad laboral
- d) Gran invalidez: imposibilita al trabajador de la realización de cualquier actividad laboral en la que se destaca la necesidad de asistencia sanitaria

Las incapacidades laborales pueden deberse o ser producidos por un accidente o una enfermedad. En base a este motivo, diferenciamos las contingencias comunes, enfermedad común y accidente no laboral, y las contingencias profesionales. Estas últimas están directamente vinculadas al desarrollo de la actividad, siendo entonces, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

En el siguiente epígrafe vamos a desarrollar las diversas contingencias y los factores que la causan.

### 3.1. Enfermedad común y profesional

El artículo 157 de la Ley General de Seguridad Social define las enfermedades profesionales como aquellas contraídas por el ejercicio habitual de la actividad económica de la empresa, las cuales vienen recogidas y detalladas en el Real Decreto 1299/2006<sup>21</sup>. Este Real Decreto, modificado por el RD 257/2018 en su grupo 6, anexo I y por el RD 1150/2015, de 18 de diciembre, en los anexos 1 y 2, estableciendo así un listado exhaustivo de las enfermedades consideradas como profesionales.

Asimismo, si alguna enfermedad no figura en el Real Decreto 1299/2006, pero es causada y vinculada al ejercicio económico de la empresa, los trabajadores tienen la potestad de comunicar esta situación y tramitar un informe emitido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En este sentido, todas aquellas enfermedades que no se dispongan en esta disposición y no se reconozca la vinculación directa con el trabajo, se las clasifica como enfermedades comunes, acorde a lo dispuesto en el artículo art. 158 LGSS.

### 3.2. Accidente no laboral y. accidente de trabajo

Según la Ley General de la Seguridad Social un accidente de trabajo se define como toda lesión corporal o física que se produce a consecuencia del trabajo, art. 156.1 de la LGSS.

Así mismo, se entiende como accidente no laboral como toda lesión corporal y física que no se produce a consecuencia del trabajo y en el que no existe un nexo causal entre la lesión y el trabajo. En el siguiente epígrafe se va a abordar el concepto de accidente “in itinere” vinculado a la prevención de riesgos laborales.

La sentencia núm. 980/2022 del TSJ de Madrid, estima íntegramente el recurso de suplicación 526/2022 que interpuso un trabajador que sufrió un accidente mientras se dirigía a la cocina de su casa para recoger una botella de agua durante su jornada de trabajo. El trabajador ejercía sus funciones de forma telemática, bajo la modalidad de teletrabajo.

---

<sup>21</sup> Véase Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecen los criterios para su notificación y registro en el informe de este anexo.

La jurisprudencia considera este caso cómo accidente de trabajo, donde se encuentra un vacío legal al no poder considerar un lugar de trabajo efectivo y no poder garantizar un plan de prevención de riesgos que garantice la seguridad completa del trabajador; el trabajador había realizado previamente un curso de formación “online” de prevención de riesgos laborales dónde se integraba su domicilio como la parte del lugar de trabajo pero no se recogían los riesgos existentes personalizados de cada uno de los trabajadores que trabajan telemáticamente.

## **II. Derechos y obligaciones del teletrabajo**

En el siguiente epígrafe se va a abordar los derechos y las obligaciones que ostentan tanto a los trabajadores como a los empleadores en esta modalidad, para así garantizar un entorno laboral equitativo, manteniendo los derechos propios que recoge el trabajador en el régimen general, pero con las variaciones y modificaciones propias de esta práctica.

### **1. Derechos y obligaciones del trabajador**

El teletrabajo, amparado por el régimen general de la Seguridad Social y el Estatuto de los trabajadores (ET), en su artículo 4.1, reconoce el derecho al trabajo digno y seguro, incluyendo tanto a los trabajadores presenciales como aquellos que desarrollan sus funciones o actividad en remoto (teletrabajadores o TAD). Adicionalmente, este derecho engloba las obligaciones de los trabajadores en base a las condiciones de trabajo, incluyendo la prevención de riesgos laborales. Estos últimos conceptos serán desarrollados en el siguiente apartado.

Asimismo, el teletrabajo está protegido por otros derechos fundamentales como son la igualdad (art. 14 C.E.), el derecho a la no discriminación e igualdad de oportunidades (art. 14 ET) en el ámbito laboral. Los derechos específicos derivados del teletrabajo, como son el derecho a la desconexión digital y la Protección de Datos, serán analizados en los siguientes apartados. Los trabajadores que estén bajo esta modalidad telemática tendrán derecho a la revocación de la misma para continuar sus funciones bajo la modalidad presencial.

El teletrabajo ofrece mayor flexibilidad, autonomía y capacidad de decisión ante problemas o tareas. Sin embargo, a pesar de estas ventajas mencionadas, se enfrenta a un desafío para abordar las desigualdades que genera la implementación de los mismos derechos que poseen los trabajadores presenciales. Es necesario buscar un equilibrio entre las necesidades de la empresa y los derechos de los trabajadores en remoto. La naturaleza de esta modalidad exige un enfoque diferenciado para evitar las desigualdades que genera los derechos adquiridos y aplicados de los trabajadores presenciales (Revista de Jurisprudencia Laboral, núm 9/2022).

En este sentido surge la paradoja de que, al intentar garantizar la igualdad de condiciones y derechos entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores, se generan situaciones que perjudican a los trabajadores en remoto y aumentan la vulnerabilidad que implica este ejercicio.

A continuación, vamos a realizar un análisis específico de los derechos diferenciados que poseen los teletrabajadores en esta modalidad.

### 1.1. Derecho a la dotación y mantenimiento de medios instrumentales

El derecho a la dotación y mantenimiento de medios instrumentales o tecnológicos es reconocido como un derecho fundamental que poseen los trabajadores en el art. 11 de la Ley 10/2021<sup>22</sup>.

Este derecho adquiere mayor relevancia en el teletrabajo, ya que el empleador tiene obligación de proporcionar los medios, equipos y herramientas tecnológicas que sean necesarias para el correcto funcionamiento de la actividad en remoto, como puede ser ordenadores, materiales, mobiliarios, equipos de protección individual (EPIS) o incluso formación, entre otras.

Este derecho adquirido se vuelve una obligación o deber en el caso de que se produzca una cesión del contrato laboral. El trabajador tiene el deber de devolver los medios, equipos o herramientas facilitados o proporcionados por la empresa. La sentencia de la Audiencia Nacional núm. 104/2021, de 10 de mayo, aporta hoy refleja las consecuencias legales y económicas que recaen sobre el trabajador en el caso de incumplir esta obligación, se recogen las siguientes medidas:

1. Se podrá descontar del finiquito del trabajador el valor o el coste del equipo, medio o herramienta, acorde a lo dispuesto en el Real decreto 1777/2004.
2. Si el trabajador no acepta el descuento del finiquito, la empresa podrá reclamar judicialmente los medios, equipos o herramientas

El derecho a la dotación de medios informáticos adecuados y el uso de las nuevas tecnologías son elementos necesarios para el teletrabajo. Los trabajadores no están obligados a facilitar datos personales como puede ser el correo electrónico o su número personal de teléfono, salvo en ocasiones excepcionales que la empresa lo solicite.

La empresa tiene la obligación de proporcionar a los teletrabajadores los medios necesarios para realizar un trabajo de forma eficaz y segura como puede ser la creación de un correo corporativo electrónico o un teléfono móvil exclusivo para la empresa; en este caso la empresa tiene el deber de adquirir los medios necesarios, mantenerlos y sustentar el coste derivado que se produzca por la utilización de estos.

Recientemente, la jurisprudencia se ha pronunciado sobre el concepto extrasalarial del plus de transporte, cerrando así un debate abierto sobre los trabajadores que podían ser receptores de este beneficio. La STS 504/2022, de 1 de junio, en recurso de casación para la unificación de doctrina declara que los trabajadores que realicen la actividad bajo la modalidad telemática (teletrabajo) no pueden ser beneficiarios de estas cuantías extrasalariales ya que no deben desplazarse al centro donde se realiza la actividad

### 1.2. Derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital se ha convertido en un punto importante con el auge del teletrabajo. Este derecho viene regulado y amparado por el artículo 18 de LPDPYGDD y desarrollado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, con el objetivo de

---

<sup>22</sup> La dotación y el mantenimiento de los medios instrumentales, debe realizarse por acuerdo colectivo previamente bajo los términos y condiciones previstos en el art. 7 apartado a) de la Ley 10/2021.

garantizar el descanso y proteger la salud mental de los trabajadores fuera del horario laboral, en especial de los teletrabajadores<sup>23</sup>.

Este derecho es aplicable a todos los trabajadores, independientemente del régimen al que pertenezcan o de la modalidad que presenten. La empresa o la organización con el objetivo de proteger este derecho puede adoptar o crear políticas internas o protocolos de actuación para conseguir este fin.<sup>24</sup>

En los últimos años, los tribunales se han pronunciado reconociendo el derecho a la desconexión digital. Se destaca, además, que al reconocer este derecho lo vinculan directamente con la vulneración del derecho a la intimidad y las limitaciones fijadas, art. 18 CE.

La STSJ de Galicia, núm. 1158/2024 de 4 de marzo, rec. suplicación núm. 5647/2023; el tribunal estima íntegramente este recurso causado por una vulneración directa del derecho fundamental a la intimidad, art 18 CE. La empresa no garantizaba y protegía los descansos estipulados del trabajador adherido al convenio colectivo aplicado, por comunicarse constantemente con este empleado, infringe el art. 193 de Ley 366/2011, fuera de la jornada laboral y cediendo datos personales sin su consentimiento (su número de teléfono personal) bajo los términos establecidos LPDPYGDD. Se reconoce el derecho a la desconexión digital.

El artículo 20 bis del ET ofrece una visión general sobre el derecho a la desconexión digital y su estrecha vinculación con el derecho a la intimidad ofreciendo una protección bajo el poder de dirección para salvaguardar su privacidad<sup>25</sup>.

## 2. Derechos y obligaciones del empleador

El empleador o el empresario, según el art. 8.5 del ET, está obligado a informar por escrito a los trabajadores que, de mutuo acuerdo y con carácter voluntario, deseen realizar la actividad bajo la modalidad del teletrabajo.

El informe por escrito que debe proporcionar el empresario tiene que incluir los elementos esenciales del contrato de trabajo y las nuevas condiciones laborales, ya que este cambio de modalidad supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET)<sup>26</sup>. La modificación debe basarse en un acuerdo voluntario entre las partes, empleado y empleador, y no puede suponer la decisión unilateral por parte del empresario.

El RD 1659/1998, de 24 de julio, en su artículo 2, establece los requisitos específicos que debe incluir el contrato bajo el régimen del teletrabajo las nuevas especificaciones que deben ser expuestas en un anexo adicional, un ejemplo de estas son:<sup>27</sup>

- La identidad de las partes
- La fecha de incorporación de la nueva modalidad
- El grupo profesional al que pertenece el trabajador

---

<sup>23</sup> Aragón Gómez, C., (2019). El Derecho a la Desconexión Digital. *Revista de Derecho Laboral*. Aranzadi

<sup>24</sup> Véase “Capítulo IV. Políticas de implementación a la desconexión digital”.

<sup>25</sup> Véase el análisis del art. 20 bis del ET en el siguiente epígrafe.

<sup>26</sup> Rodríguez Sañudo, F. (2020). La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral. *Revista de Derecho Laboral*, núm 25. Ed Laborum.

<sup>27</sup> Vit. art. 6 de RD 1659/1998, de 24 de julio, para ampliar la información sobre los plazos para adoptar la modalidad telemática cuando se realizaba las funciones desde la modalidad presencial.

- La jornada laboral, hora de comienzo y de salida
- Los medios, equipos o herramientas que se proporcione
- El seguimiento de la formación continuada
- La prevención de riesgos laborales

El empresario tiene la obligación de definir y delimitar el tiempo efectivo de trabajo acorde a lo establecido en el art. 34.5 E.T., aunque en esta modalidad la jornada de trabajo es flexible es obligatorio registrar diariamente el inicio y el final de la misma, siendo, además, un deber por parte de los trabajadores el fichar este registro. Esto garantiza y protege el descanso de los teletrabajadores, evitando así el abuso de las comunicaciones digitales y de las horas contabilizadas como extraordinarias o como tiempo de presencia; esta modalidad genera la dependencia conocida como “tele disponible”<sup>28</sup>.

Acorde a lo establecido en el art. 54 del ET, la empresa o el empleador tiene derecho a extinguir el contrato de trabajo cuándo el teletrabajador incumple lo establecido y dispuesto en este artículo alegando el despido disciplinario<sup>29</sup>.

La Sentencia núm 26/2022 de 24 de enero, rec, de suplicación núm 872/2021, declara despido disciplinario procedente de una teletrabajadora, amparándose en el art 54.1 del ET y el art 2 apartado b) del ET., motivado y acreditando la inactividad durante la jornada laboral.

Asimismo, analizando el art. 20 bis ET mencionado anteriormente, el empleador tiene derecho al uso de dispositivos de videovigilancia en el centro de trabajo, con el deber de informar previamente a los trabajadores y a sus representantes legales cumpliendo con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 de la Ley Orgánica 3/2018. Se debe tener una finalidad legítima, minimizando la vulneración del derecho a la intimidad y garantizando la seguridad de los datos que se registran<sup>30</sup>.

### III. Prevención de Riesgos Laborales

El plan preventivo de riesgos laborales es un documento donde se refleja las medidas preventivas e instructivas para evitar riesgos o consecuencias perjudiciales fruto de la realización de la actividad o funciones en la empresa.

La implementación de este programa es obligatoria para todas las empresas y donde se observa la integración previa de una evaluación de riesgos laborales, es decir, se registran todos aquellos riesgos que aun realizando las medidas preventivas no pueden evitarse o son impredecibles<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> García Romero, B. (2012) “Teletrabajo: aspectos individuales de la relación de trabajo” 2012, Editorial Civitas SA

<sup>29</sup> Santos Fernández, M.D., (2000). “El poder disciplinario en el teletrabajo”, cit., pág. 964 y ss.

<sup>30</sup> Fernández – Costales Muñoz, J., (2020) “La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías”. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social*, n.º 452.

<sup>31</sup> Véase. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, para complementar.

## 1. Régimen jurídico

La Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre el trabajo a distancia, en la sección 4ª del capítulo III, en su artículo 15, recoge el derecho a la prevención de riesgos laborales en la modalidad telemática, cuyo contenido remite directamente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre la Prevención de Riesgos Laborales, establecen su contenido la obligación de aplicar y redactar un programa o plan preventivo dirigido a todos los trabajadores para garantizar la salud laboral. Este plan preventivo debe ser aplicado independientemente de la modalidad en la que se sitúan los trabajadores (presencial o remoto), pero estos planes o programas requieren de una adaptación en base a las especializaciones de la modalidad en la que se ejerzan las actividades y sus características.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención establece un marco legal flexible para la gestión de la prevención de riesgos. La implementación de este reglamento recopila las modalidades preventivas que deben adoptarse en función de las características recogidas en el artículo 10. 1. Encontramos las siguientes modalidades para su gestión preventiva<sup>32</sup>:

- a) Asumiendo personalmente tal actividad: los requisitos vienen regulados en el artículo 30.5 LPRL y desarrollados en el art. 11. RSP.
- b) Designando a uno o varios trabajadores: requisitos regulados en el artículo 30.1 LPRL y en los artículos 12 y 13 RSP.
- c) Servicio de prevención propio: regulado en el artículo 14 RSP y vinculado al RD 216/1999, de 5 de febrero.
- d) Servicio de prevención ajeno: regulado en el artículo 10.2 del RSP.

Para salvaguardar esta situación, el Instituto Nacional de Seguridad y salud en el trabajo (en adelante INSST), ha publicado en el año 2021, unos criterios específicos para garantizar y gestionar la seguridad y salud en el teletrabajo, recogido en las Notas Técnicas de Prevención (NTP) 1.165<sup>33</sup>. La NTP 1.165 recogen disposiciones potestativas para la aplicación e interpretación de las medidas preventivas para la evaluación de riesgos laborales, y así eliminar o minimizar los riesgos existentes.

## 2. Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral

Cuando hablamos de la modalidad del teletrabajo, surge la dificultad de considerar un accidente como laboral, ya que los peligros o las consecuencias de la realización de este trabajo no se encuentran en el lugar habitual de la empresa. Esto implica la necesidad de adaptar y modificar continuamente el plan de prevención de riesgos laborales, intentando ajustar al lugar donde los trabajadores de forma telemática van a ejercer las funciones. La prevención de riesgos laborales va orientada en esta modalidad a registrar riesgos específicos en el teletrabajo.

---

<sup>32</sup> Alarcón Castellanos, M.M., (2022). Apuntes de Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa I, En Universidad Rey Juan Carlos I.

<sup>33</sup> Vit. NTP 1.165 “Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

## 2.1. Accidente “in itinere”

El accidente “in itinere” es calificado como accidente de trabajo y se produce fuera del horario laboral cuando el trabajador se dirige o regresa del centro o lugar de trabajo. Para que se pueda calificar como accidente “in itinere” debe existir un nexo causal entre la lesión que sufre el trabajador y el trabajo. No tendrán la siguiente consideración, los causas que sean motivados por actos imprudentes o temerarios, inexistencia del nexo causal entre el trabajador y el trabajo o aquellos que sean por fuerza mayor (Montoya Melgar, pp. 747).

La prevención de riesgos laborales en estos casos requiere de un enfoque más específico y adaptado bajo una normativa regularizada, para así garantizar la seguridad y el bienestar de los teletrabajadores.

Encontramos contradicciones jurisprudenciales en torno a lo que se considera accidente “in itinere” cuándo hablamos de teletrabajadores. Un ejemplo de disparidad jurisprudencial es el de estas sentencias que comparten el mismo contexto. Las exponemos a continuación.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid denegó la consideración de accidente laboral a un trabajador que sufrió un infarto durante su jornada de trabajo (en su domicilio) por no haber fichado en el momento exacto del suceso. El trabajador disponía de flexibilidad horaria para ejercer sus funciones en remoto, permitiendo iniciar la jornada entre las 9:00 y las 10:00 am. Este factor fue determinante para desestimar la sentencia y considerarlo como accidente no laboral, ya que no había un registro del inicio de jornada [STSJ de Madrid núm. 240/2024, de 27 de marzo de 2024, rec. 529/2023].

A su vez, el Tribunal Superior de justicia del País Vasco sí calificó como accidente laboral, concretamente “in itinere”, un infarto que sufrió un trabajador en su domicilio mientras teletrabajaba. El infarto ocurrió 50 minutos después de haber registrado el fichaje de la salida. [STSJ de País Vasco núm. 1075/2020, de 15 de septiembre de 2020, rec. 809/2020].

Las sentencias mencionadas partían de ser consideradas como accidentes “in itineres”, ya que los hechos ocurrían antes y después de la jornada de trabajo. Al no haber una disposición regulatoria concreta y exacta, los parámetros utilizados para determinar el fallo de la sentencia han recaído directamente con el pronunciamiento de los jueces y magistrados, utilizando desde una perspectiva subjetiva un criterio objetivo.

Con los pronunciamientos contradictorios en las sentencias anteriores que compartían el mismo caso similar, queda claro la urgente necesidad de regularizar los planes de prevención de riesgos laborales en su totalidad. El objetivo se centra en garantizar la igualdad de derechos entre los trabajadores que desempeñan sus funciones de forma presencial y aquellos que lo hacen en remoto, por ende, ante una falta de normativa clara y completa aplicable en ambos casos en materia de prevención de riesgos laborales, genera situaciones discriminatorias, poniendo en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores en remoto o teletrabajadores.

La desigualdad que genera la aplicación de este derecho fundamental no solo es injusta, sino que también incrementa la posibilidad de accidentes y de las consecuencias graves que conllevan. Para solventar este problema, surgen tres posibles soluciones:<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> De las Heras García, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Ediciones CEF, 2016, p. 300.

- 1-) Suprimir el concepto de accidente “in itinere” en la modalidad del teletrabajo (incluido TAD)
- 2-) Restringir o delimitar las zonas cercanas al lugar habitual o concurrente donde los trabajadores realizan la actividad
- 3-) Determinar una franja horaria específica un tiempo determinado para considerarlo como parte de la jornada laboral

En definitiva, para determinar y considerar qué es un accidente laboral en el teletrabajo se requiere un análisis profundo en cada caso específico, considerando variables en base a las sentencias mencionadas y los pronunciamientos de los profesionales en este ámbito laboral, como son la jornada de trabajo, el lugar y las especificaciones de esta modalidad.

La jurisprudencia ofrece distintos fallos o determinaciones, pero se deben establecer unos criterios claros y consistentes para proteger adecuadamente los derechos de los teletrabajadores.<sup>35</sup>

## 2.2. Medidas preventivas

La obligación de realizar un análisis de riesgos laborales viene recogida en el art. 15.1 apartado b) LPRL, la cual exige un informe sobre la evaluación de los riesgos a los que se exponen los trabajadores.

Para que esto pueda realizarse es necesario clasificar y calificar los riesgos existentes durante la jornada y el lugar de trabajo. Cuando los trabajadores realizan esta misma actividad, pero bajo la modalidad del teletrabajo, se debe desarrollar y realizar hoy un plan específico para estos trabajadores.

El artículo 16.2 de la Ley 10/2021 recoge y expone que la empresa deberá conocer los riesgos existentes o la exposición directa perjudicial del trabajador, para prever de las medidas preventivas y la protección necesaria para garantizar la seguridad y la salud del teletrabajador.

Los servicios de prevención de riesgos laborales deben contar con áreas específicas dirigidas a la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, ergonomía y la psicología aplicada (art. 18.2 RD 39/1997). El estrés laboral y otros problemas psicosociales competen al área específica de la ergonomía o de la psicología aplicada.

Además, el artículo 316 del Código Penal (CP) recoge el delito específico sobre la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

La Universidad rey Juan Carlos (URJC) ha elaborado un informe donde se identifican y analizan los diversos riesgos físicos y psicológicos a los que pueden estar expuestos los estudiantes, los docentes o aquellas personas actúen bajo la modalidad del teletrabajo. Este documento significativo e ilustrativo detalla los riesgos presentes en el entorno de trabajo y propone medidas preventivas para minimizarlos o evitarlos.

---

<sup>35</sup> Gala Durán, C. (2021). Teletrabajo. *La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo* (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral. La Administración Práctica num. 7/2021 parte Jurisprudencia. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.

Las medidas preventivas que se registra en este informe, alerta de los riesgos y pone en conocimiento de los usuarios, la interpretación, la prevención y la actuación ante la modalidad del teletrabajo<sup>36</sup>.

### 3. La hiperconexión digital y los riesgos psicosociales

La hiperconexión está caracterizada por la constante conexión a internet y el uso intenso y abusivo de medios o equipos tecnológicos, convirtiéndose en una situación preocupante en el ámbito laboral del trabajo en remoto, especialmente del teletrabajo.

Esta situación, impulsada por la revolución digital y las transformaciones de las nuevas tecnologías, expone a los empleados a una sobrecarga de información fuera de su horario y lugar, generando así graves riesgos psicosociales<sup>37</sup>.

El artículo 16.1 de la Ley 10/2021, establece el deber y obligación a las empresas de realizar un análisis y una evaluación de riesgos característica para todos aquellos trabajadores que realicen la modalidad del teletrabajo.

Esta evaluación debe considerar los factores “psicosociales, ergonómicos y organizativos” que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores en remoto.

Los riesgos psicosociales se definen como aquellos riesgos que se derivan de las condiciones de trabajo y surgen como consecuencia de la realización de la actividad dentro y fuera del lugar de trabajo<sup>38</sup>.

Entre los principales riesgos psicosociales se encuentran:

- a) Estrés ocupacional
- b) El síndrome del trabajador quemado
- c) El acoso o violencia, esta regulado en el art 13 y art. 13 bis.

Los principales riesgos están recogidos en el RD- Legislativo 5/200, de 4 de agosto sobre las infracciones y sanciones en el Orden Social.

En el gráfico que se muestra a continuación podemos apreciar datos estadísticos que nos proporciona el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) cuyos valores se centran en comparar los problemas óseos y musculares con los riesgos psicosociales:

---

<sup>36</sup> Informe donde se registra “Teletrabajo. Medidas Preventivas” elaborado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Rey Juan Carlos.

<sup>37</sup> Pérez Campos, A. I.: “La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?”, cit., p. 107.

<sup>38</sup> Cardenal Carro, M., (2009). Riesgos psicosociales y responsabilidades administrativas. *La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Aranzadi

	Valores absolutos en miles
	Ambos sexos
Problema óseo, articular o muscular que afecta principalmente al cuello, los hombros, los brazos o l	398,4
Problema óseo, articular o muscular que afecta principalmente a las caderas, las piernas o los pies	294,7
Estrés, depresión o ansiedad	291,6

Figura 1. Tabla de valores comparativos de los riesgos físicos y psicosociales

Estos datos muestran los problemas óseos y musculares especialmente en el tronco superior es la causa más destacable de riesgo o lesión. Sin embargo, los riesgos psicosociales como el estrés, la depresión ansiedad también son significativos y no deben subestimarse.

La variación del valor de estos riesgos psicosociales son comparables con los problemas óseos o lesiones de las extremidades inferiores. A continuación, los valores que muestran en la tabla han sido trasladados a un gráfico circular para la mejora de la visualización.

Personas de 16 a 74 ocupadas años o que trabajaron anteriormente, que hayan tenido alguna enfermedad laboral, por tipo de enfermedad y sexo.

Encuesta de Población Activa (EPA), Tipo de enfermedad, Valores absolutos en miles, Ambos sexos

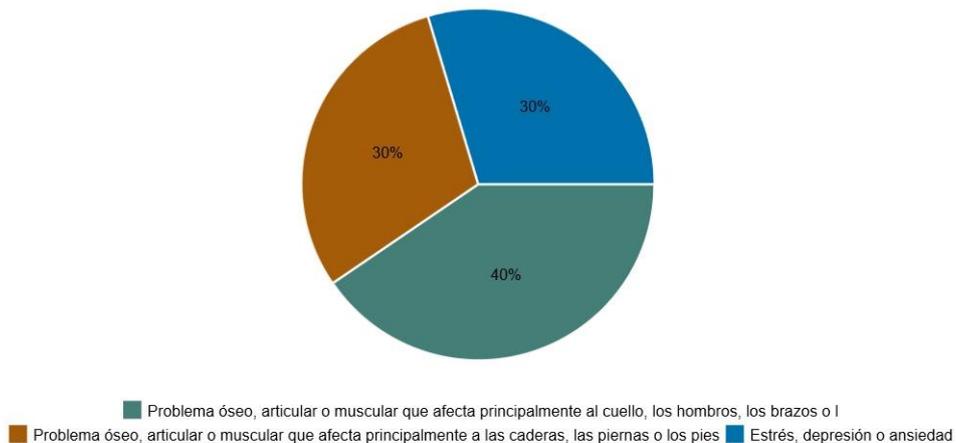


Figura 2. Gráfico comparativo de los valores absolutos

La Ley 10/2021, en su artículo 18, esclarece el equilibrio entre el poder de dirección empresarial y la obligación de limitar la tecnología, además del uso de las herramientas de comunicación para los trabajadores a distancia, protegiendo así su derecho a la desconexión digital y promoviendo un balance saludable para la conciliación de la vida familiar y laboral. Lo que lo que se contempla en el artículo 18 es aplicable a los teletrabajadores

## CAPÍTULO IV. POLÍTICAS DE IMPLEMENTACIÓN A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

### I. Políticas internas de la empresa Protocolo de desconexión digital

Es innegable que las nuevas tecnologías han experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años, facilitando a su vez, el auge de los recursos digitales en todos los aspectos de la vida cotidiana, en los últimos años.

Esta “revolución tecnología” ha tenido un impacto directo en el ámbito laboral y, por ende, en el derecho del trabajo; estos acontecimientos han producido una doble vertiente de efectos y consecuencias. Las nuevas tecnologías ofrecen diversas ventajas y beneficios como la recopilación e interpretación de datos, automatización de tareas, eficiencia, ... (Zúñiga, C. P. C., Martínez, R. C. J., & Santamaría, D. R. A., 2023), pero estas acciones en exceso suponen un efecto negativo que afecta al ámbito laboral, entre otras.

La facilidad de acceso a los recursos digitales han conllevado a sobrepasar los límites de la jornada de trabajo, llegando a vulnerar el derecho a la desconexión digital, art. 88 LPDPGDD. Vallecillo Gámez, M.<sup>a</sup> R recoge algunos ítems que llevan a vulnerar este derecho, tales como “[...] de llamadas intempestivas, de sobrecarga de trabajo, de confusión, de nuevas adicciones y de controles no autorizados<sup>39</sup>”.

#### 1. Constitución de políticas

El art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 regula y protege el “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”; concretamente en el apartado 3, se garantiza la elaboración e implementación de políticas internas claras y efectivas que aborden esta seguridad.

La práctica del teletrabajo ha obtenido una gran relevancia, con un alto porcentaje de trabajadores que optan por esta modalidad, convirtiendo a los protocolos de desconexión en un elemento fundamental para garantizar el bienestar laboral y la salud mental de los empleados, donde se requiere el compromiso de las empresas, los trabajadores y los sindicatos para crear en entorno de trabajo saludable y sostenible.

Según los datos que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE), el teletrabajo se ha implantado de forma total o parcial en un número significativo de trabajadores, con diferencias notables entre las distintas Comunidades Autónomas.

Asimismo, la implementación de protocolos de desconexión claros y efectivos se vuelve crucial para establecer los límites entre la vida laboral y personal, evitando la sobrecarga de trabajo y las posibles consecuencias negativas que conlleva que comentaremos a lo largo de este capítulo.

El teletrabajo ha percibido un crecimiento exponencial en España, impulsado por la crisis sanitaria, donde la empresa debe dotar a los trabajadores que realicen esta práctica a distancia, de “medios, equipos y herramientas”<sup>40</sup> regulado en el art. 11 de la Ley 10/2021 a

---

<sup>39</sup> Cita textual. Vallecillo Gámez, M.<sup>a</sup> R.: “el derecho a la desconexión: ¿«Novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, p. 255.

<sup>40</sup> Véase, epígrafe de la pag. ---

través del contenido de los acuerdos colectivos que se estipulen, recogido en el art. 7 de esta misma ley.

Si bien esta legislación se ha formalizado para facilitar su implementación, los datos del INE han relevado disparidades significativas entre las Comunidades Autónomas.

El grafico que se muestra a continuación representa el apogeo del teletrabajo en 2023, evidenciando un notorio incremento de esta modalidad, mediante la utilización de recursos tecnológicos y digitales que han facilitado la transición hacia el trabajo en remoto y el contraste significativo entre las Comunidades Autónomas, donde indican en este resultado factores como el sector de la actividad principal, la conciliación laboral o el epicentro empresarial donde se encuentran situadas las grandes empresas.

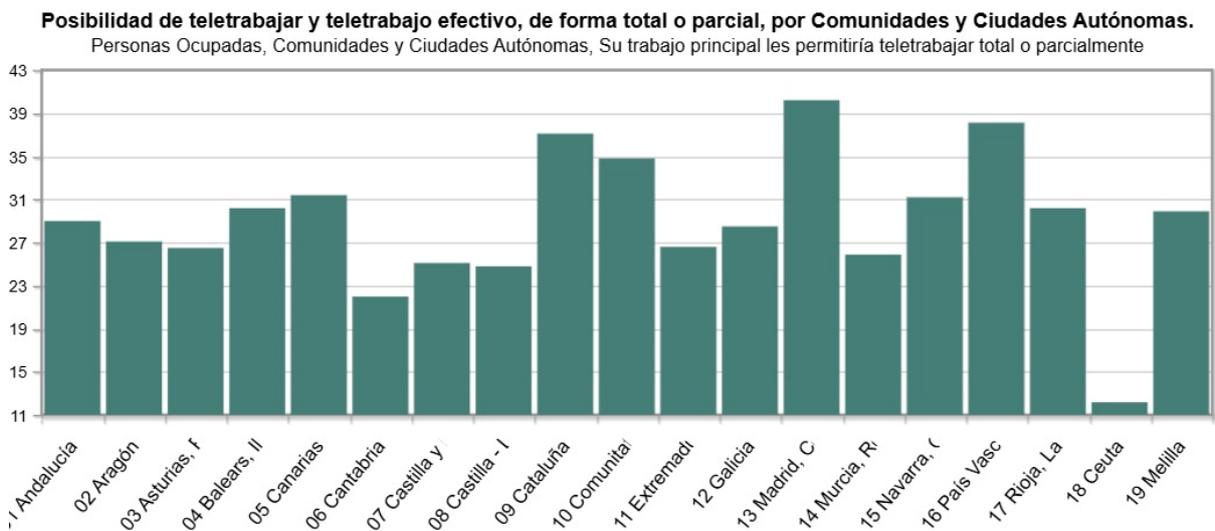


Figura 3. Niveles de teletrabajo en distintas Comunidades Autónomas

Asimismo, los datos revelan que las Comunidades Autónomas con mayor porcentaje de trabajadores que teletrabajan se concentran en Madrid, la Comunidad Valenciana y Andalucía. En contraste de esto, Ceuta, Galicia, Cantabria y Asturias son las que presentan los porcentajes más bajos, con la excepción del País Vasco, que ostenta un número elevado por encima de la media.

El grafico de a continuación proporciona información sobre los trabajadores que han aceptado o han denegado esta modalidad, destacando a la Comunidad de Madrid por su alto número de trabajadores que teletrabajan y a Cataluña por su porcentaje similar, pero con una menor brecha existente entre los que aceptan o rechazan su práctica.

La legislación ampara el derecho a la desconexión digital del artículo 88 LOPDPYGGDD, pero la responsabilidad del cumplimiento del contenido de este artículo recae la dirección de la empresa para garantizar su protección.

En este sentido, la elaboración de políticas internas para la protección del mencionado artículo se abordará mediante un acuerdo previo entre las partes a través de la negociación colectiva, como se detallará en el siguiente epígrafe<sup>41</sup>

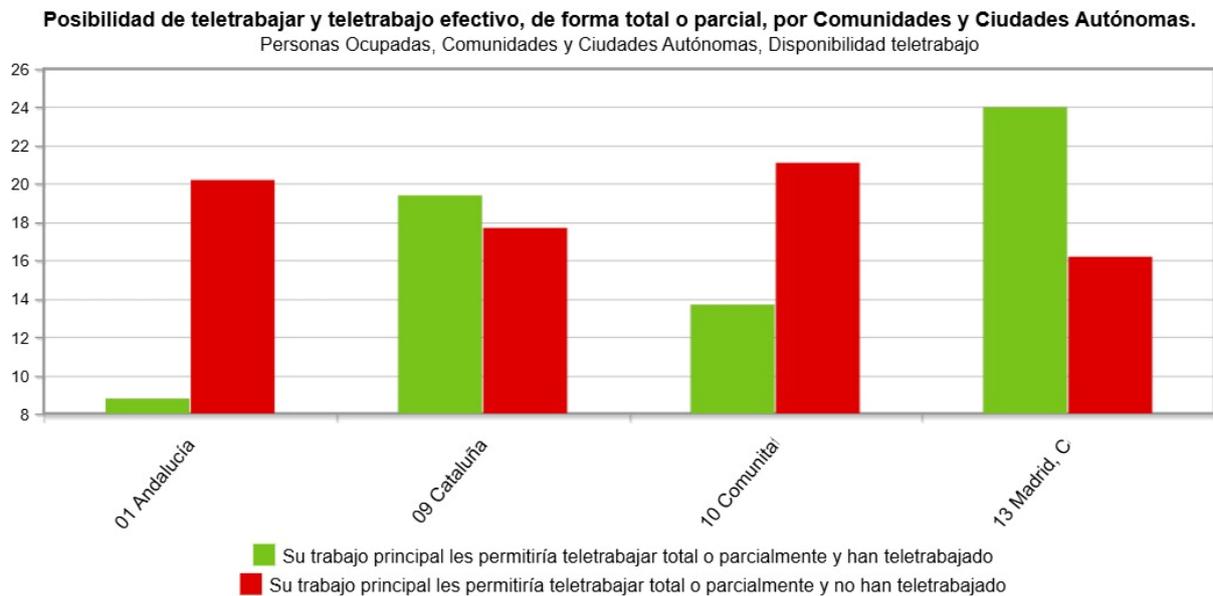


Figura 4. Comparación del volumen de trabajadores que han optado por teletrabajar en relación con el número de trabajadores que han rechazado esta opción

## 2. Negociación colectiva

El artículo 37 de la Constitución española y el artículo cuatro del Estatuto de los Trabajadores consagran el derecho a la negociación colectiva como un pilar fundamental en las relaciones laborales<sup>42</sup>. Esta herramienta permite a los representantes de los trabajadores y a los empleadores o empresarios alcanzar acuerdos de carácter voluntario, entre las partes, para definir y regular las condiciones de trabajo (Montoya, A. p. 170).; esta opción incluye aspectos como las vacaciones, la jornada laboral y la productividad, entre otras (art. 82 ET).

Los convenios colectivos es la resolución de los acuerdos voluntarios que se alcanzan en la negociación colectiva y establecen de manera detallada y específica las condiciones laborales dirigidas a una empresa o a un sector.

Estos acuerdos facultativos no pueden empeorar las condiciones, los derechos o las obligaciones que se establecen en el propio contenido del Estatuto de los Trabajadores [ST nº 58/1985, rec. cuestión de inconstitucionalidad 170/1983 de 30 de abril de 1985]<sup>43</sup>.

<sup>41</sup> Tapia Trueba, A. (2022). Pasado, presente y propuestas de futuro de la desconexión digital. *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm 258/2022. Aranzadi

<sup>42</sup> La negociación colectiva de los empleados públicos se encuentra estipulada en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>43</sup> Fernández Collados, M. B., (2020) La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital, en *Revista de Relaciones Laborales*, n.º 44, pp. 74-75.

Cualquier creación o modificación de las condiciones de trabajo, como puede ser el teletrabajo, debe estar precedido de un período de consultas basadas en causas motivadas, recogido en el artículo 41.4 ET. Durante este periodo, las partes implicadas (representantes de legales y empresario) deberán negociar los preceptos que motivan la negociación hoy de buena fe, para así alcanzar un acuerdo sobre el tema en cuestión. La duración de este periodo de consulta dependerán del número de trabajadores o de plantilla que conformen la empresa.<sup>44</sup>

La inaplicación de la apertura de un periodo de consultas, por parte de la empresa, será motivo de sanción o condena al pago de una indemnización en concepto de daños y perjuicios [Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona núm. 28/2020, de 29 de enero].

Asimismo, el alcance de la negociación colectiva es esencial para garantizar el ejercicio y el derecho de la libertad sindical para promover relaciones justas y equitativas entre las partes implicadas. La sentencia núm 475/2024, de 13 de marzo, rec. casación 166/2022, vulnera este derecho a la libertad sindical al desestimar la modificación del acuerdo que regulaba la práctica del teletrabajo para impartir la enseñanza de una asignatura.

La implementación del teletrabajo debe basarse en la buena fe contractual de las partes involucradas e implicadas en estos acuerdos, excluyendo cualquier tipo de decisión voluntaria que tenga un carácter abusivo o fraudulento. Estas acciones generan una vulneración en el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, empresario o empleado. Para garantizar la buena fe contractual deben establecerse acuerdos previos claros y transparentes que definan las responsabilidades, los derechos y las obligaciones de las partes<sup>45</sup>.

## II. Efectos de la desconexión digital

La implementación en las empresas de los distintos protocolos o políticas internas de desconexión digital realizan un cambio drástico en el comportamiento, productividad y rendimiento de los teletrabajadores.

La jurista y profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, expone en su libro las diversas consecuencias negativas derivadas de la constante conexión laboral fuera de la jornada o del horario de trabajo.

### 1. Efectos negativos de la hiperconexión digital

El uso inadecuado o desmedido de los medios, equipos o herramientas por parte de los trabajadores en el ámbito laboral, influye directamente en la salud física y mental. Se desarrollan a continuación los siguientes efectos perjudiciales o negativos que provoca esta situación en los teletrabajadores<sup>46</sup>:

- La saturación laboral por exceso de información: causada por la “infobesidad” o “infoxicación”<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Almendros González, M. A., (2021) “Nuevas tecnologías y derechos digitales laborales en la negociación colectiva (II)”, en Trabajo y Derecho, n.º 84, p. 3.

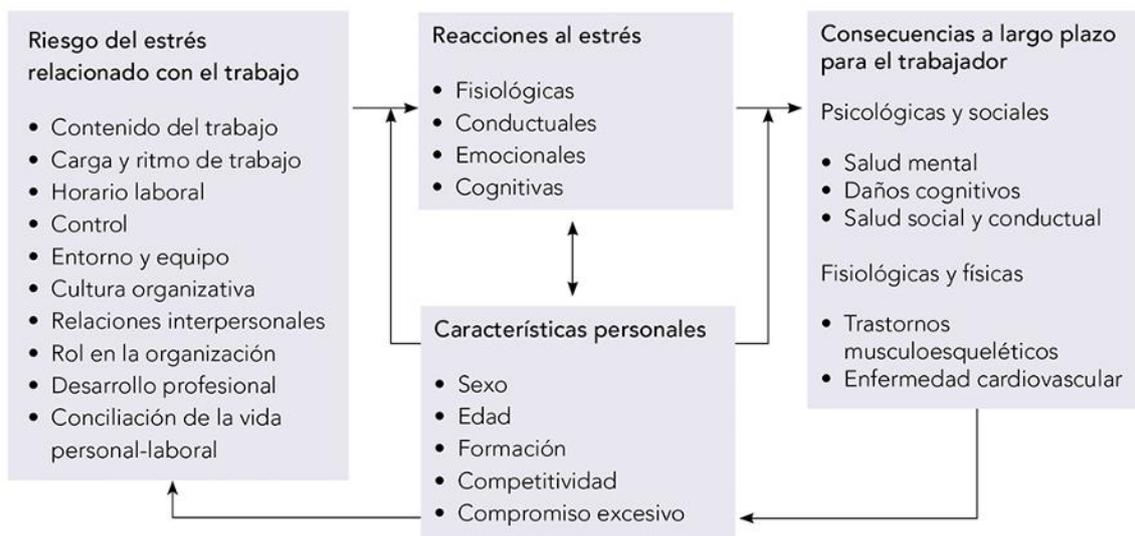
<sup>45</sup> Poquet Catalá, R., (2020). El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico. Aranzadi

<sup>46</sup> Aragón Gómez, C., (2019). *Op. cit.*, El Derecho a la Desconexión Digital. *Revista de Derecho Laboral*. Aranzadi

<sup>47</sup> Términos acuñados por la doctrina académica para referirse al abuso o exceso de información digital que reciben los teletrabajadores.

- Aturdimiento ante el modo multitarea: es la capacidad de atender de forma simultánea múltiples y diversas tareas laborables, dificultando la capacitación y el proceso del análisis de la información
- Fatiga: se define como la falta de descanso o de desconexión digital, cuyas consecuencias recaen negativamente sobre el estado de ánimo o el rendimiento hoy en el puesto de trabajo
- Conflictos familiares: la realización de prácticas telemáticas puede generar controversias por la incapacidad de conciliación de la vida familiar y profesional
- Estrés laboral: este efecto se genera en los teletrabajadores causada por la presión constante de la “teledisponibilidad” causando graves consecuencias en la salud del trabajador
- Adicción al trabajo: el teletrabajo facilita al trabajador la disponibilidad directa y permanente de las responsabilidades del puesto de trabajo, dificultando en parte la separación de las mismas.
- Riesgos físicos: pertenece al servicio preventivo de la especialidad de la ergonomía, ya que hoy la realización de la actividad de forma telemática causa en el trabajador problemas o lesiones derivados de la postura, trastornos del sueño o problemas de visión debido a la constante exposición a la pantalla.

Imagen 2. Riesgos de estrés relacionado con el trabajo.



Fuente: Adaptado de Kompier y Marcelissen (1990).

Figura 5. El efecto sobre la salud de los riesgos en el Trabajo. INSSST

## 2. Efectos positivos de las políticas de desconexión digital

La implementación de estos protocolos de desconexión digital no solo afectan directamente y benefician al trabajador, sino que contribuye a la mejora de la productividad y el rendimiento laboral.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha publicado recientemente un estudio sobre la experiencia del teletrabajo en España, con resultados realmente positivos. El estudio, realizado a través de unas encuestas, han sido dirigida a trabajadores y empresas.

Los datos registrados revelan una evaluación favorable, ya que su praxis determina unos efectos o beneficios como los enumerados a continuación<sup>48</sup>:

- Reducción del absentismo laboral
- Flexibilidad laboral
- Aumento del rendimiento de trabajo y productividad
- Satisfacción laboral
- Ahorro de gastos derivados del desplazamiento
- Capacidad de adaptación a los cambios



Figura 6. Valoración sobre la experiencia del teletrabajo a nivel general

Las empresas que adoptan políticas de desconexión digital o protocolos de desconexión apuestan por un entorno laboral más favorable para la conciliación entre la vida personal y familiar entre sus trabajadores. Esta iniciativa, se vincula directamente a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional para promover y garantizar este derecho<sup>49</sup>.

<sup>48</sup> Montes Adalid, G.M. (2022). Trabajo a distancia, teletrabajo, y conciliación: el panorama laboral en tiempos de COVID-19. Aranzadi

<sup>49</sup> Rodríguez Escanciano, S. (2021). Igualdad, cambio tecnológico y nuevas desigualdades, págs. 351-352. Aranzadi

### III. Convenios colectivos de aplicación a la desconexión digital

El auge del teletrabajo, especialmente durante la pandemia de 2020, ha hecho evidente la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los empleados que optan por esta modalidad y la regulación normativa de la misma. Las empresas hoy han tomado medidas contundentes preventivas ante esta situación para garantizar la salud y el bienestar de los empleados. Estas medidas surgen a través de la implementación de protocolos de desconexión digital o políticas internas, ya integrados en numerosos convenios colectivos.

Estos protocolos establecen pautas claras para garantizar el derecho a la desconexión digital (art. 88 LPDPYDD) y combatir los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad. De esta manera, se busca prevenir problemas derivados de esta modalidad como son la saturación laboral, el aturdimiento ante el modo multitarea, la fatiga, el estrés, los conflictos familiares, la adicción al trabajo y los riesgos físicos<sup>50</sup>.

#### – Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo

El convenio colectivo de Iberdrola Grupo<sup>51</sup>, publicado en el BOE el 18 de febrero de 2021, establece en su contenido los protocolos para regular el derecho a la desconexión digital establecidos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Con el compromiso que ha adquirido esta empresa, busca proteger la seguridad y la salud de todos los empleados suscritos bajo la modalidad presencial o telemática y garantizar las medidas efectivas para la conciliación familiar, personal y laboral.

El grupo Iberdrola se compromete a cumplir con la jornada anual pactada por negociación colectiva de este convenio, reflejando así las intenciones de este acuerdo en el Anexo 5, que regula las modalidades de jornadas y horarios. Este anexo contempla jornadas laborales continuas y flexibles en base al Acuerdo Marco Europeo, la cual registra una entrada entre las “7:15 horas hasta las 9:15 horas, realizando una jornada mínima de 7h 36 min” y estableciendo “el horario mínimo de salida a las 14:00 h y de máximo a las 16:51”.

Para la modalidad de los trabajadores que presentan sus servicios en el teletrabajo, se debe realizar un cómputo anual de 1000 horas proporcionales a las 220 jornadas. Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de lo establecido en este convenio colectivo, la empresa contabiliza el tiempo de trabajo efectivo como, toda actividad que realice el trabajador con los medios, equipos o herramientas que hayan sido puestos a disposición y proporcionados para la realización de las funciones establecidas.

Asimismo, para contabilizar y realizar el seguimiento del cómputo de las horas, Iberdrola realiza el fichaje a través de una aplicación informática proporcionada por la empresa para el registro del inicio y el final de cada jornada diaria.

#### – El Convenio Colectivo Nacional de Revistas y Publicaciones Periódicas 2022-2024.

El Convenio Colectivo Nacional de Revistas y Publicaciones Periódicas 2022-2024, implementa en su contenido las mencionadas políticas internas de desconexión digital,

---

<sup>50</sup> Véase los riesgos psicosociales redactados en el apartado anterior

<sup>51</sup> Resolución de la Dirección General de Trabajo, núm. 52, de 2 de marzo de 2021. VIII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo

regulando en su artículo 16 el teletrabajo y estableciendo los derechos de los empleados acorde a esta modalidad. En el mencionado artículo se regula el derecho a la dotación y mantenimiento de los instrumentos necesarios que debe proporcionar la empresa para garantizar el correcto desempeño de las funciones establecidas en remoto.

Otro de los derechos que destaca, es la compensación extrasalarial en concepto de plus de transporte. Este convenio establece que los trabajadores que teletrabajan tiene derecho a percibirlo, en comparación a lo establecido en la Sentencia STS 504/202252. Esta diferencia se debe a que se trata de un acuerdo privado fruto de la negociación colectiva entre las partes implicadas, entre los representantes legales y el empresario. Se establece por lo tanto el plus anual de 719,17€ que será abonado en concepto de compensación por el teletrabajo (no plus de transporte)

En el artículo 17 del Convenio Colectivo Nacional de Revistas y Publicaciones Periódicas, se regula exclusivamente el derecho a la desconexión digital estableciendo la delimitación de la jornada y el tiempo efectivo de trabajo, estructura similar que recoge el Convenio de Iberdrola.

Se especifica por lo tanto el derecho a no ser molestados fuera del horario laboral, respetando así lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, excepción de aquellos empleados que tengan pactados en su contrato de trabajo la disponibilidad fuera de la jornada de trabajo efectivo.

- Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad para el periodo 2023-2026.

El convenio que analizamos a continuación se distingue por el enfoque de protección a los trabajadores, al pertenecer a un grupo de profesionales que se dedican a impartir seguridad y, por lo tanto, no se esclarece la figura del teletrabajo pero por su complejidad incluyen los protocolos para la protección del derecho a la desconexión digital. Este derecho se encuentra regulado en el artículo 50 bis.

A diferencia del El Convenio Colectivo Nacional de Revistas y Publicaciones Periódicas 2022-2024, se limita la obligación de los trabajadores a responder solo en caso de urgencia a las llamadas telefónicas o los correos electrónicos emitidos por la empresa. La atención de estas llamadas o correos debe realizarse exclusivamente a través de los equipos, medios o herramientas que ha proporcionado con anterioridad la empresa. No se permite atender estas comunicaciones desde el móvil personal del trabajador.

Ante esta situación, la empresa busca minimizar la vulnerabilidad de este derecho limitando las urgencias a un grupo profesional específico en cada caso concreto, reduciendo así la comunicación con el resto de los trabajadores no implicados. Para reforzar este aspecto, el apartado cuatro del artículo 50 bis esclarece que el ejercicio del derecho a la desconexión digital no afectará negativamente a ningún trabajador

---

<sup>52</sup> El Tribunal Supremo por unificación de doctrina, no reconoce la compensación extrasalarial en concepto de plus de transportes a los trabajadores que realizan las funciones bajo la modalidad del teletrabajo

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

Los orígenes del teletrabajo se remontan al siglo XIX, con el invento del primer modelo de telégrafo que permitió la conexión a distancia entre puntos. Este acontecimiento asentó las bases de lo que hoy conocemos como el trabajo en remoto.

La pandemia causada por el COVID-19 en 2020, con los cierres de fronteras y las restricciones legales Impuestas a través del Real decreto 466/2020, de 14 de marzo (derogada), obligando al cierre temporal de las empresas. Las medidas preventivas Implementadas impulsaron el auge sin precedentes del teletrabajo en distintos sectores y empresas a nivel mundial.

La ley 10/2021, de 9 de julio, fue concebida para regular el trabajo a distancia, distinguiendo en el propio contenido de la legislación, la modalidad del teletrabajo y del trabajo a distancia, conceptos que a menudo se confunden, pero que requieren de una regularidad propia.

Ante la falta de normativa específica para regular el teletrabajo, depositan como fuente de inspiración para la interpretación de esta modalidad la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia, para garantizar los derechos y las obligaciones de los teletrabajadores.

La jurisprudencia y la sentencias que se pronuncian sobre el teletrabajo, juegan un papel crucial al aportar claridad sobre las incertidumbres que rodean a esta modalidad laboral

Sin embargo, la falta de regulación ha derivado en la frecuente extralimitación de la jornada laboral, vulnerando el derecho a la desconexión digital recoge en el artículo 88 sobre la ley de protección de datos. Este derecho fundamental se ve amenazado por el concepto de hiper conexión digital, que pone de manifiesto la disposición del trabajador fuera de la jornada habitual

Con el incremento del teletrabajo, los riesgos psicosociales asociados y generados a consecuencia del ejercicio de la actividad laboral, han aumentado desproporcional en estos últimos años, demostrando la falta de aplicación de medidas preventivas que sean específicas para estos trabajadores que realizan las funciones de forma telemática.

Aplicar los derechos y obligaciones que ostentan los trabajadores presenciales con el objetivo de garantizar el derecho a la igualdad de condiciones, genera discrepancias y desigualdades al no estar previstos bajo las mismas condiciones de trabajo

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón Castellanos, M.M., (2022). Apuntes de Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa I, En Universidad Rey Juan Carlos I.

Alemán Páez, F. (2022). El trabajo a distancia en la post-pandemia. Aranzadi

Almendros González, M. A., (2021) “Nuevas tecnologías y derechos digitales laborales en la negociación colectiva (II)”, en Trabajo y Derecho, n.º 84, p. 3.

Aragón Gómez, C., (2019). El Derecho a la Desconexión Digital. *Revista de Derecho Laboral*. Aranzadi

Beléndez A. (2018, 20 octubre). *Electricidad: Los orígenes / Física para tod@s*, en: <https://blogs.ua.es/fisicateleco/2018/10/20/electricidad-los-origenes>

Cardenal Carro, M., (2009). Riesgos psicosociales y responsabilidades administrativas. *La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Aranzadi

De las Heras García, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Ediciones CEF, 2016, p. 300.

Fernández – Costales Muñoz, J., (2020) “La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías”. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social*, n.º 452.

Fernández Collados, M. B., (2020) La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital, en *Revista de Relaciones Laborales*, n.º 44,

Gala Durán, C. (2021). Teletrabajo. *La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo* (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral. La Administración Práctica num. 7/2021 parte Jurisprudencia. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor

García Miguélez, M.P., (2021). *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus* (1.a Ed.). Aranzadi.

García Romero, B. (2012) “Teletrabajo: aspectos individuales de la relación de trabajo” 2012, Editorial Civitas SA

Hierro, F et al. (2022). El trabajo a distancia: una perspectiva global. *Aranzadi Doctrinal Núm. 1/2022*

Intef. (2019). Un año de tecnología, formación y recursos educativos. - INTEF. INTEF. <https://intef.es/Noticias/2019-un-ano-de-tecnologia-formacion-y-recursos-educativos/>

Lewis Vail, A. (2011). Inventor del Telégrafo. *Ingeniatic, Universidad Politécnica de Madrid*, en: <https://www.etsist.upm.es/estaticos/ingeniatic/index.php/personajes/item/171-vail-alfred.html>

López Ahumada, J.E. (Director). (2022) *El Derecho del Trabajo postpandemia y el modelo de protección laboral del futuro*. Cinca

Messenger, J. C. (2019) *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar.

Nilles, J.M. (1975). Telecomunicaciones y Descentralización Organizacional. IEEE Trans. Commun., 23, 1142-1147.

Oliván López, F. (2023). *Para una lectura radical de la Constitución de 1978* (3ª. Ed.) Guillermo Escolar Editor SL.

Pérez Campos, A. I.: “La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?”, cit., p. 107.

Pérez Pérez, M., Martínez Sánchez, A., de Luis Carnicer, M.P., Vela Jiménez, M.J (2003). El Impacto Medioambiental del Teletrabajo: factores determinantes y estudios de un caso, núm. 351. Economía Industrial. Universidad de Zaragoza.

Pérez Tranche, C. (2017) Avanzando en la defensa de los derechos de los trabajadores: instrumentos colectivos de presión. Aranzadi

Poquet Catalá, R., (2020). El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico. Aranzadi

Rodríguez Sañudo, F. (2020). La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral. *Revista de Derecho Laboral*, núm 25. Ed Laborum.

Santos Fernández, M.D., (2000). “El poder disciplinario en el teletrabajo”. Aranzadi

Taléns Visconti, E.E. (2019) El Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm 17, pp 150-161.

Tapia Trueba, A. (2022). Pasado, presente y propuestas de futuro de la desconexión digital. *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm 258/2022. Aranzadi

Vallecillo Gámez, M.<sup>a</sup> R.: “el derecho a la desconexión: ¿«Novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.