



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**TELETRABAJO Y DERECHO AL  
DESCANSO Y A LA DESCONEXIÓN  
ANÁLISIS Y PROBLEMÁTICA  
JURISPRUDENCIAL**

Autor: Claudia Dopico Cantarero

5º E-3 A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid  
marzo 2022

# ÍNDICE

- I. Introducción
- II. Delimitación conceptual y evolución normativa
  - a. Delimitación conceptual y figuras afines del teletrabajo
  - b. Análisis y evolución normativa del teletrabajo
    1. Real Decreto-Ley 3/2012, de 6 de julio
    2. Regulación y tratamiento del teletrabajo en el ámbito europeo
    3. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre
    4. Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo y Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre
    5. Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales
  - c. Aspectos sin resolver por la normativa actual
    1. ¿Es posible el teletrabajo en todos los campos?
    2. Efectos del COVID-19 y valoración del teletrabajo en Europa
- III. Derecho al descanso
- IV. Derecho a la desconexión digital y teletrabajo
  1. Regulación del derecho a la desconexión digital
  2. Dificultades prácticas del derecho a la desconexión digital
- V. Teletrabajo, derecho al descanso, desconexión digital y prevención de riesgos laborales.
- VI. El Libro Blanco de Trabajo a Distancia
- VII. Problemática jurisprudencial del teletrabajo
  1. ¿Puede el empresario suprimir los llamados tickets comida?, y, ¿Los descansos para comer, estableciendo, de esta manera, una jornada continua?
  2. Derecho a la compensación de gastos
  3. Tiempo de desplazamiento para teletrabajar
  4. Permiso retribuido recuperable
- VIII. CONCLUSIONES
- IX. BIBLIOGRAFÍA

1. Normativa
2. Jurisprudencia
3. Obras Doctrinales y recursos de Internet

## I. INTRODUCCIÓN

A raíz del COVID-19 el teletrabajo ha ido ocupando lugar en nuestro día a día. Tras la decisión del Gobierno de imponer la medida de confinamiento a toda la población española el 14 de marzo de 2020<sup>1</sup>, trabajadores, empresarios y operadores jurídicos comenzaron a plantearse multitud de interrogantes que se abordarán a lo largo del presente proyecto. La mayoría de ellas, relacionadas con la prestación de servicios, la falta de medios para desarrollar su trabajo desde casa, el control y el registro de la jornada laboral, la correspondencia de los gastos aparejados al teletrabajo, la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral y la prevención de riesgos laborales, entre muchas otras. Gran parte de estas cuestiones han sido resueltas por los tribunales, que durante estos dos últimos años se han visto desbordados de trabajo y de dudas que surgían por la interpretación normativa.

El estallido de la pandemia supuso un cambio radical a nivel mundial para todas las empresas e instituciones; en definitiva, para toda la actividad laboral que se vio paralizada de un día para otro. Los ciudadanos nos vimos forzados a cambiar nuestros hábitos, nos encontramos con personas que nunca habían trabajado con un ordenador y eran reticentes a hacerlo, tuvimos que habilitar un espacio en nuestros hogares para trabajar y conciliar nuestra vida familiar al mismo tiempo. En el ámbito educativo, estudiantes y docentes cambiaron las puertas de las universidades por la tapa del ordenador y una cámara, en fin, un giro de 360 grados en una sociedad caracterizada por el contacto físico y las relaciones sociales, un auténtico desafío para todos. La normativa vigente y las sucesivas modificaciones legislativas surgen por la necesidad de dar respuesta a todos estos interrogantes y al nuevo escenario al que se enfrentan ciudadanos y gobierno.

El motivo que me ha llevado a elegir este tema para mi trabajo de fin de grado es que se trata de un tema de actualidad que a causa del COVID-19 sigue estando muy presente y ha sido todo un reto para el Derecho Laboral, tanto que, a día de hoy, siguen surgiendo dudas acerca de esta modalidad de trabajo y continúa habiendo muchísimas lagunas legales y controversias sin resolver. Cada vez es mayor el porcentaje de población que opta por el teletrabajo, por su comodidad, además de, no sólo permitir trabajar desde el domicilio, si no desde cualquier parte del mundo.

---

<sup>1</sup> Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. BOE núm. 67, de 14/03/2020.

El objetivo de este trabajo es realizar un análisis del teletrabajo y de su indudable relación con el derecho al descanso y a la desconexión digital, derechos cuya configuración actual podríamos afirmar que no es absolutamente compatible con esta nueva modalidad de trabajo, pero el COVID-19 ha puesto de relieve la gran necesidad de una clara y completa regulación acerca de ambos derechos.

Para abordar este objetivo comenzaré realizando una delimitación conceptual haciendo un recorrido por las diferentes denominaciones que ha adquirido esta figura a lo largo de los años y su evolución normativa hasta llegar al actual RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Posteriormente me centraré en el estudio tanto del derecho al descanso como el derecho a la desconexión digital y la necesidad de su incorporación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para dotar a los trabajadores de una regulación segura y eficaz que garantice y respete tanto los descansos establecidos legalmente, como su salud. Para concluir, me gustaría hacer mención al Libro Blanco de Trabajo a Distancia y un exhaustivo análisis jurisprudencial sobre cuestiones controvertidas que han ido surgiendo a lo largo de estos últimos años y cómo nuestros Tribunales han decidido solucionarlos.

A la luz de las dificultades e interrogantes que me han surgido en el desarrollo de este trabajo, considero que una metodología basada en la formulación de preguntas que cualquier persona puede manifestar en relación al tema objeto de estudio puede ayudar al lector a comprender mejor el tema y, en cuanto a la elaboración de las respuestas, se ha recurrido a legislación nacional y europea, jurisprudencia nacional e internacional, bibliografía, artículos, revistas y blogs jurídicos.

## II. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y EVOLUCIÓN NORMATIVA

En los últimos años no han dejado de producirse cambios extremadamente rápidos y profundos que han afectado directamente al mercado laboral y a todas las grandes organizaciones mundiales. A día de hoy las empresas se están viendo prácticamente obligadas a adaptarse a todos estos cambios si no quieren quedarse atrás en un mercado que cada vez se está volviendo más competitivo.

### a. Delimitación conceptual y figuras afines del teletrabajo

Curiosamente, el teletrabajo no es una nueva modalidad dentro del ámbito laboral que haya surgido a raíz de la pandemia COVID-19, aunque evidentemente ha adquirido gran importancia desde 2019, dónde tanto nuestros hábitos de vida como las relaciones laborales han dado un giro de 360 grados. Además, a medida que han ido pasando los años ha recibido diferentes denominaciones y significados, entre ellos, aunque utilizados en menor medida en nuestro país nos encontramos con el *telecommuting*<sup>2</sup>, denominación creada por Jack Nilles<sup>3</sup> en los años 70 (Quintanilla, 2017), que hace referencia al desplazamiento diario al lugar de trabajo por el uso de las TIC desde el hogar y que actualmente está asociado al teletrabajo permanente en el hogar. Esta forma de trabajo ha dado paso a formas mixtas de organización de trabajo como el trabajo móvil basado en las TIC, definido por la Fundación Europa para la mejora de Condiciones de Vida y Trabajo en 2015 como aquel donde “*el trabajador opera desde varias posibles localizaciones fuera de las instalaciones de su empresa (...) apoyándose en la tecnología moderna*” (Idiakez, 2019) y el trabajo nómada, considerado como una forma extrema de trabajo móvil caracterizada, adicionalmente por la flexibilidad en la organización del tiempo del trabajo y por tres características que marcan la diferencia: pasan la mayor parte de su tiempo viajando y como consecuencia no están vinculados a ningún centro de

---

<sup>2</sup> Otras denominaciones o categorías con las que nos podemos encontrar son el denominado “*trabajo invisible*”, que es aquel tipo de trabajo que realiza el empleado desde su domicilio sin ningún tipo de control en relación al tiempo de trabajo, ni remuneración a cambio de la parte que excede de su jornada ordinaria. Por otro lado, nos encontramos con el “*Smart work*”, que se caracteriza por una movilidad permanente en la que hay una alta y permanente conexión empleado/empresa, trabajo remoto, gestión propia de horarios y jornadas y trabajo flexible. (Álvarez, 2019)

<sup>3</sup> Un equipo científico dirigido por Jack Nilles se encargó de estudiar el efecto de las TIC con el propósito de aumentar los beneficios de las organizaciones, cambiando el desplazamiento de los trabajadores a las oficinas por la transferencia de información, que necesitasen para llevar a cabo sus tareas, a sus domicilios. El Estado de California, dictó leyes que obligaban a las empresas a establecer el teletrabajo de manera que el fenómeno de “*teledesplazamiento*” se comenzó a expandir mundialmente, reduciendo costes, aumentando beneficios y asimismo permitió bajar los precios de los productos, siendo mucho más competitivas aquellas empresas que lo habían implementado.

Vid.: Ferrero Vicente, E. (2019). *El teletrabajo en la doctrina y la jurisprudencia*.

trabajo y además son responsables de configurar sus recursos para poder desempeñar su actividad laboral desde distintos lugares (Su y Mark, 2008).

España nunca ha sido un país que haya destacado por un elevado uso del teletrabajo, de hecho, se encuentra por debajo de la media europea en muchos indicadores<sup>4</sup> y muy distante de las cifras de países como Francia o Reino Unido, pero como afirmamos anteriormente, no es una figura nueva ya que tenemos como antecedente el trabajo a domicilio, que se empleaba para hacer coincidir el horario de trabajo de la central de la empresa con los de las filiales (Ríos, C., 2020). En relación con el trabajo a domicilio, podemos hacer referencia al Convenio nº 177 de la OIT (1996) que ha sido ratificado únicamente por 10 países, entre los que no se encuentra España. Tiene como objetivo, entre otros, promover la igualdad de trato respecto de la protección en materia de seguridad y salud, la remuneración, acceso a la información, protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación (Ferrero Vicente, 2019).

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

La Nota Técnica de Prevención<sup>5</sup> del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (NTP) 412 considera que *“Si bien existe un concepto común sobre lo que es el teletrabajo, es difícil encontrar una definición que satisfaga a todos. El problema radica en dar una definición a un concepto relativamente nuevo, que sigue conformándose en cada momento. (...)*

Hay autores que entienden por teletrabajo la realización de la actividad laboral, habitualmente, en un entorno diferente al de la empresa y sus oficinas, que suele ser el propio hogar, o los llamados espacios de *coworking*. Sin embargo, no puede entenderse esta modalidad como la ausencia permanente de los trabajadores del centro de la empresa, sino que han de combinarse ambas modalidades (Peiró y Soler, 2020).

---

<sup>4</sup> Vid.: Observatorio del Trabajo a Distancia (2020). *El libro blanco de trabajo a distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales.*

<sup>5</sup> Una NTP es una guía de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que se recojan en una disposición normativa vigente. Para valorar las recomendaciones que incluyen ha de tenerse en cuenta la fecha de edición.

Por su parte la RAE, lo define como el *“trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”*.

Si intentamos buscar una definición de teletrabajo en organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos encontramos con que lo consideran una subcategoría del “trabajo a distancia” sin que exista actualmente definición alguna en la normativa internacional ya que los países han empleado definiciones dispares. Sin embargo, están de acuerdo en dos puntos; primero, el trabajo se lleva a cabo total o parcialmente desde un espacio distinto al que se determinó inicialmente en la relación laboral y, segundo, considera que el empleo de la tecnología ha de ser un pilar básico en el desarrollo del trabajo (OIT, 2020).

Retomando la NTP 412, lo que sí está claro es que existen 3 pilares básicos que nos ayudarán a delimitar el concepto de teletrabajo, que se expondrá a continuación y sobre los que hay consenso.

1. El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada.
2. La descentralización del lugar de trabajo.
3. Los medios y la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo.

Por tanto, refiriéndonos de nuevo a la ya mencionada Nota Técnica de Prevención 412, se considera que el teletrabajo: *“Consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios”*.

#### **b. Análisis y evolución normativa del teletrabajo**

En este primer apartado nos centraremos en toda la legislación previa al Real Decreto-Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Para ello, primero haremos referencia al Real Decreto Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012 y a cómo afectaba esta modalidad de trabajo a los funcionarios para posteriormente analizar cómo han abordado los legisladores europeos esta materia, cómo se incorporó en nuestro país y las diversas regulaciones que encontramos de este derecho alrededor de Europa.



Más adelante me remitiré al Estatuto de los trabajadores actualmente vigente tras la derogación del RDL 1/1995, de 24 de marzo, haciendo especial hincapié en su artículo 13 que es el que nos proporciona los puntos claves del teletrabajo. Sin embargo, ante la insuficiencia de ese articulado se promulgó la Ley 8/2020, de 17 de marzo que incluía medidas urgentes para paliar los efectos provocados por la COVID-19 que meses después dio lugar al Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de Trabajo a distancia. Para finalizar, dentro de todo este entramado normativo, no podemos olvidar la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales que mencionaremos brevemente en la última parte de este análisis normativo.

### **1. Real Decreto-Ley 3/2012, de 6 de julio**

La primera ley que regulaba, en nuestro país, de una manera más concreta el teletrabajo fue el Real Decreto Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que supuso un cambio en la forma de trabajar de pocos trabajadores y el objetivo fundamental era alcanzar una mayor flexibilidad para el empresario y aumentar la conciliación de la vida familiar con la laboral. Concretamente, el artículo 6 de dicho RD hace referencia al teletrabajo, apoyándose en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. En el ámbito de la administración pública, con el objetivo de viabilizar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar nos encontramos la OM APU/1981/2006, que promovió la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Éstos fueron influidos por los objetivos del Plan Concilia, de 4 de marzo de 2005. Del mismo modo que se implantó el teletrabajo en la Administración General del Estado, también las administraciones autonómicas están avanzando por este camino (Quintanilla, 2017).

### **2. Regulación y tratamiento del teletrabajo en el ámbito europeo**

En el ámbito europeo, en julio de 2002 se negoció el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, (AMET) que fue firmado por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME Y CEEP) y que no obliga de manera directa a los Estados si no a las organizaciones empresariales de trabajadores firmantes (Cuesta, 2020). Se convirtió en un referente a nivel nacional por ser el primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales sobre este tema. Tenía como objetivo modernizar la organización del trabajo en el sector público y permitir conciliar la vida personal, laboral y familiar a través del

teletrabajo. En España, el AMET, se incorporó en un Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) el 30 de enero de 2003 (Quintanilla, 2017).

Antes del estallido de la pandemia, únicamente un 15% de los ciudadanos europeos teletrabajaba, y según Eurofound (2020) alrededor de un 40% de los trabajadores empezaron a teletrabajar a tiempo completo.

Países Bajos ha sido un país que ha destacado por sus elevadas tasas de teletrabajo ya que a finales de 2019 cuatro de cada diez empleados utilizaron este sistema regularmente. Esto ha sido posible, según un informe de la firma PKF Attet, a una ley que da el derecho al trabajador a solicitar una jornada flexible que incluye el teletrabajo, que no difiere mucho de la nuestra. Sin embargo, el hándicap, es que en España existe una fuerte cultura del presentismo. Suecia tiene una tasa de teletrabajo superior al 30% según Eurostat, convirtiéndose en un referente en la implantación del *home office*, pero llama la atención la no regulación estatal del trabajo en remoto. Portugal, por su parte, cuenta con su propio *Código de Trabalho*, teniendo una de las regulaciones más completas sobre el teletrabajo dentro de la Unión Europea con especial hincapié en la prevención de riesgos laborales, estableciendo un control obligatorio de las condiciones del puesto, incluso cuando se opera a distancia. (Romero, 2020).

Por otro lado, según el Libro Blanco del trabajo a distancia, en países como Chipre, Bulgaria y Rumania, el 98% de la fuerza laboral afirma que no ha trabajado nunca a distancia.

En enero de 2021, el gobierno irlandés publicó una Estrategia Nacional de Trabajo a Distancia que pretende apoyar el teletrabajo mejorando infraestructuras de conectividad a internet. En la misma fecha, Francia publicó un nuevo acuerdo intersectorial, sustituyendo al acuerdo del 2006 y que complementa la legislación previa al COVID-19 en relación con el teletrabajo. Por su parte, Luxemburgo diferencia entre teletrabajo ocasional, -que supone menos del 10% del tiempo de trabajo anual de un teletrabajador-, y el resto lo clasifica como teletrabajo regular. Finalmente, países como Austria, Dinamarca, Chipre, Suecia, Letonia y Finlandia no contaban siquiera con una definición legal del teletrabajo antes de la COVID-19 (Sanz de Miguel et al., 2021).

### **3. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**

Posteriormente, tras la derogación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se aprobó el actual el Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre) que regula en su artículo 13 el concepto de teletrabajo, del que podemos extraer sus principales características (Gómez, 2021).

- a) Posibilidad del trabajador de prestar sus servicios desde un espacio distinto a la sede central u oficinas de la empresa.
- b) *Forma ad probationem* y principio formalista: existe la obligatoriedad de que el contrato que formalice la relación laboral a través de la modalidad de trabajo se realice por escrito cumpliendo con las reglas de la copia básica del contrato de trabajo.
- c) Voluntariedad: se exige el consentimiento de empresario y trabajador, tanto al inicio como en cualquier otro momento de la relación laboral, para el desempeño de la actividad laboral en un lugar distinto de la empresa.
- d) Igualdad de derechos entre trabajadores presenciales y teletrabajadores: en la primera parte del artículo 13.3 se hace referencia a materia salarial, a la formación para garantizar el avance de la carrera profesional y su promoción en las mismas condiciones que sus compañeros que trabajan presencialmente y para que desempeñen correctamente sus labores cumpliendo con los requisitos, evitando despidos por inadaptación al puesto de trabajo por modificaciones técnicas, mientras que en la segunda parte se hace referencia a la obligación de empresario de informar a los trabajadores sobre las vacantes presenciales para promover la movilidad y la promoción de los trabajadores ya que el teletrabajo no puede suponer en ningún caso la falta de información y oportunidades de las que los trabajadores pueden verse beneficiados en lo que a su promoción profesional se refiere. También se incluyen el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.
- e) Los empresarios están obligados a dotar a sus trabajadores de todos los medios que sean imprescindibles para que puedan desarrollar la actividad desde el lugar que se pactó en el contrato laboral.
- f) No se permite privar a los teletrabajadores de los derechos colectivos de participación y representación.
- g) En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales, el apartado 4º del artículo 13 ET se remite a la Ley de Prevención de Riesgos laborales. Este tema tiene una gran

trascendencia práctica por lo que consideramos que merece un análisis más profundo que se abordará posteriormente.

A continuación, se incluye el texto completo del derogado artículo 13 ET, ya que entendemos que resulta fundamental entender la norma en su totalidad. Además, la redacción completa del artículo 13 ET sirve de precedente para entender la regulación actual, teniendo en cuenta que el RDL 28/2020, se convalida posteriormente, en sede parlamentaria, convirtiéndose en la actual Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

*“Artículo 13. Trabajo a distancia.*

*1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*

*2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.*

*3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos<sup>6</sup> que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*

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

---

<sup>6</sup> Para conocer los concretos derechos de las personas trabajadoras a distancias mirar artículos 9 a 17 de la Ley 10/2021.

31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.”<sup>7</sup>

#### **4. Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo y Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre**

Sin embargo, a pesar de contar con esta extensa regulación, tras el estallido de la crisis sanitaria de la COVID-19 y la imposición del confinamiento domiciliario a toda la población española por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara la situación de Estado de alarma, el artículo 13 ET había quedado completamente obsoleto y se requería, de forma urgente, una reforma del mismo para que todas las empresas pudiesen continuar con su actividad, se garantizase el empleo de los trabajadores (Vallés, 2021) y para no provocar un estancamiento total de la economía.

¿Por qué resulta insuficiente el artículo 13 ET? La clave reside en que el trabajo a distancia no exige la utilización de forma intensiva de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, mientras que este último elemento resulta imprescindible para poder identificar la organización mediante el teletrabajo respecto de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa (Quintanilla, 2017). Por ello, y para alcanzar una regulación más acorde, en primer lugar, se dio luz verde al Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 que tenía como objetivo principal, dar prioridad al trabajo a distancia frente a cualquier otra modalidad, para contener los contagios y evitar en la medida de lo posible el cese temporal de las empresas y los expedientes de regulación de empleo (Ortega, 2021). Tras la implantación masiva

---

<sup>7</sup> El artículo 3 del Acuerdo Marco Europeo y el artículo 6 del Convenio 177 OIT resaltan las notas de libertad y voluntariedad de las partes, de manera que, si el trabajador lo rechazase, no puede éste sufrir ninguna consecuencia negativa (Cuesta, 2020).

El Acuerdo Marco Europeo hace especial hincapié en el derecho a la formación por la posibilidad de que se deje caer para futuros ascensos al no desempeñar su trabajo presencialmente. “«los tele trabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores» o que se diseñe la formación sin tener en cuenta las necesidades de quien no acude físicamente al centro de trabajo.”

del teletrabajo, se necesitaba una nueva regulación que dejase de una manera más clara aspectos como los gastos y costes de los medios necesarios para el trabajo, si bien algunos principios básicos como la voluntariedad del trabajo y el principio de igualdad de trato o identidad de derechos entre trabajadores presenciales y teletrabajadores se mantuvieron en la nueva regulación contenida en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de Trabajo a distancia (Gómez, 2021).

Ahora voy a proceder a señalar, de la manera más breve posible, lo más reseñable del RDL 28/2020, de 22 de septiembre de Trabajo a distancia siguiendo el propio articulado de la norma, a Gómez, 2021 y Fernández, 2020.

- a) El artículo 1 recoge el ámbito de aplicación, considerando teletrabajo el que se presta un mínimo del 30 por 100 de la jornada, en un periodo de referencia de tres meses.
- b) El artículo 11 establece expresamente la obligación de la empresa de dotar a los trabajadores de todos los medios, equipos y herramientas necesarias para desarrollar la actividad, sin embargo, el artículo 12, en relación con el abono y compensación de gastos derivados de esta forma de trabajo se queda insólito, llamando a la negociación colectiva para que sea esta la que establezca la forma de compensación.
- c) El trabajo a distancia será voluntario<sup>8</sup> y reversible para el empleador y trabajador, no pudiendo suponer la negativa de éste causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- d) Según el artículo 6 y 7 el acuerdo de trabajo a distancia debe realizarse por escrito incluyendo un inventario de los medios puestos a disposición, el horario y posible disponibilidad, gastos asociados y forma de cuantificación, duración de plazos para el ejercicio de reversión de la situación y medidas empresariales de control de actividad. Esta exigencia ya se contemplaba con carácter general en el artículo 13 ET, pero sin que se concretase su alcance.

---

<sup>8</sup> La STSJ Cataluña 3 de marzo de 2021 (rec. 5061/2020) ha considerado que si el trabajo, aunque sólo en parte, se venía prestando en régimen de teletrabajo, y pasa a imponerse una modalidad exclusivamente presencial, ésta modificación excede del *ius variandi* del empresario y debe considerarse como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- e) Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que si prestasen sus servicios de forma presencial, incluyendo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.
- f) Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales.

Como señalamos anteriormente, el RDL 28/2020 fue convalidado parlamentariamente dando lugar a la actual Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que modifica en su Disposición final tercera el previo artículo 13 estableciendo que los trabajadores podrán prestar trabajo a distancia bajo los términos establecidos en la presente Ley.

## **5. Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales**

Gran importancia tiene también la aprobación en 2018 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que en su artículo 20 bis y 88 recoge, de manera expresa, el derecho a la intimidad de los trabajadores en relación con el entorno y desconexión digital. Adicionalmente, ante la necesidad de ampliar las medidas de conciliación, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, permitiendo adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluyendo la prestación del trabajo a distancia.

### **c. Aspectos sin resolver por la normativa actual**

A pesar de toda la normativa nacional e internacional previamente descrita, siguen manteniéndose una serie de cuestiones que todavía están sin resolver acerca de esta nueva modalidad de trabajo. Por ello dividiremos esta sección en 3 apartados, formulando una pregunta e intentando dar respuesta a cada una de ellas.

#### **1. ¿Es posible el teletrabajo en todos los campos?**

No todos los trabajadores tienen la posibilidad de teletrabajar ya que la facilidad con la que se puede desempeñar las tareas desde el hogar va a depender de las exigencias y del tipo de actividad de la ocupación (Bras y Schaefer, 2020). Dicho esto, podemos realizar una división en 5 sectores económicos dependiendo del impacto que ha tenido el COVID-19 para ver qué actividades laborales pueden llevarse a cabo mediante el teletrabajo (Fana et al., 2020).

- Trabajos esenciales y completamente activos: producción de alimentos, servicios públicos, salud y demás sectores identificados como esenciales en todos los países.
- Activo, pero a través del teletrabajo: educación, mayor parte de la administración pública, finanzas, seguros, telecomunicaciones, actividades profesionales, científicas y técnicas.
- Mayoritariamente esencial y parcialmente activa, no tele trabajable: comercio minorista, fabricación de productos químicos y papel.
- Mayoritariamente no esencial y parcialmente activo, no tele trabajable: actividades de reparación de maquinaria e informática y construcción.
- Cerrado e imposibilidad de tele trabajar: restauración, hostelería, agencias de inmobiliarias y todo lo relacionado con servicios de ocio y recreo.

Dicho esto, en el año 2020 arrasaron las ofertas de teletrabajo en determinados puestos de trabajo como los de teleoperador (78.747), agente inmobiliario (22.758), representante comercial (18.868) y desarrollo de software (15.35) (Infojobs, 2020). De hecho, los dos meses anteriores al estallido de la pandemia (enero y febrero de 2020) se ofertaron aproximadamente 7.400 vacantes en la modalidad de teletrabajo (lo que no implica que el 100% de la jornada se haga desde el domicilio), mientras que durante los mismos meses del 2021 se llegó a 56.813, es decir multiplicando por ocho este tipo de vacantes (Infojobs, 2020).

## 2. Efectos del COVID-19 y valoración del teletrabajo en Europa

¿Cómo ha afectado la crisis sanitaria del COVID-19 al teletrabajo en España?

El INE (2021) aseguró que el porcentaje de empresas que implantaron el teletrabajo durante el estado de alarma aumentó más del triple, con un 51,4% en comparación con un 16% antes de la declaración del estado de alarma, y, actualmente alcanzan un 43,3% aquéllos que lo mantienen.

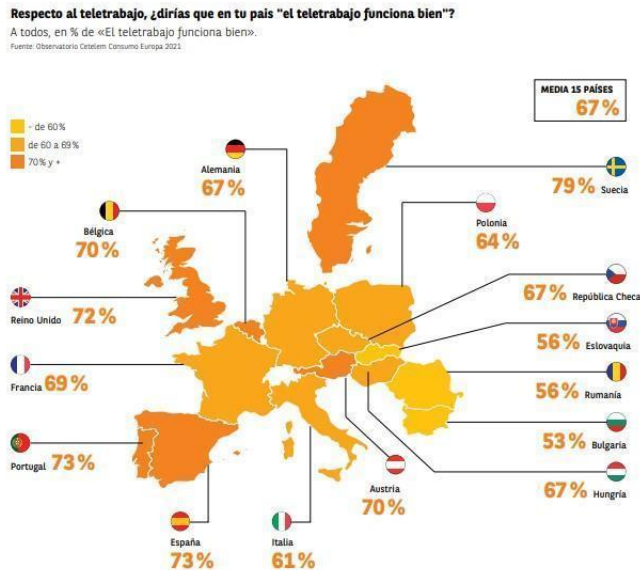
Después de la crisis del coronavirus lo más probable es que las empresas apuesten por la transformación digital lo que facilitaría un crecimiento abrumador del teletrabajo además de que todo lo aprendido durante estos años facilitará su implementación.

Pero, ¿funciona bien el teletrabajo?



Es cierto que ante cualquier cambio de tendencia surgen dudas, ¿Somos igual de productivos trabajando desde casa que desde la oficina? Una encuesta llevada a cabo por el Observatorio Cetelem del Consumo Europeo en 2021 llegó a la conclusión de que la mayor parte de la población europea considera que *“El teletrabajo aporta comodidad y libertad, y facilita la gestión del tiempo y el trabajo”*. A su vez están de acuerdo en que lo idóneo sería compaginarlo, pudiendo trabajar uno o dos días desde casa. En la siguiente imagen comprobamos como todos los países están por encima del 50% cuando les preguntamos si consideran que el teletrabajo funciona bien, siendo los países del Este de Europa los que mejor lo valoran. Otras ventajas que proporciona son el ahorro de tiempo en desplazamiento, comodidad, flexibilidad horaria, mejora de la conciliación y mayor autonomía (Infojobs, 2020).

Según el informe InfoJobs (2020), en nuestro país, el punto más alto de teletrabajo se alcanzó durante el confinamiento, llegando a representar un 55%. De media, un 23% de los trabajadores que comenzaron a utilizar esta modalidad de trabajo en marzo de 2020 continúan haciéndolo en marzo de 2021.



### III. DERECHO DEL TRABAJADOR AL DESCANSO

Durante los últimos años las tecnologías de la información y de la comunicación han pasado a un plano principal en las relaciones laborales como consecuencia de la globalización y del aumento de competitividad que ha obligado a las empresas a adaptarse drásticamente a estos cambios tan bruscos y vertiginosos, dando lugar a nuevas formas de organización de trabajo, mucho más flexibles y diferentes a las tradicionales (NTP 112). Uno de los principales problemas es que poco a poco se han ido difuminando las líneas que separan entre lo que es y no es tiempo de trabajo y por otro lado ha dado lugar a desequilibrios que afectan a la vida personal de los trabajadores, conocido como el efecto “*blurring*” (Avilés, 2017). Por ello, las organizaciones y/o empresas juegan un papel crucial, en especial sus directivos, ya que son ellos los que deben asegurarse, de manera activa y con un correcto seguimiento que sus trabajadores disfrutaran de los periodos de descansos correspondientes, sin ser estos interrumpidos (Argüeso, 2019)<sup>9</sup>, según la STJUE 7 de septiembre 2006, C-484/04, *Comisión c. Reino Unido*.

Ejemplo de ello lo encontramos en el Acuerdo de empresas francesas como Areva o Thalès, que mencionan expresamente que será la jerarquía o el manager quienes deben garantizar el cumplimiento de este derecho (Cialti, 2017), por lo que resulta crucial la existencia de políticas empresariales que incluyan protocolos y guías de buenas prácticas con la finalidad de evitar un uso abusivo e inapropiado una vez finalizada la jornada. (Argüeso, 2019).

La revolución digital, cuya evolución es implacable, ligada a la pandemia hace que las empresas no puedan ya resistirse a incluir estos cambios, pero esto no implica que las actuales transformaciones supongan una destrucción de las instituciones laborales clásicas y de todos los derechos que se han ido consiguiendo a lo largo de la historia. La principal problemática en la actualidad consiste en averiguar y si es posible que exista derecho al descanso sin que vaya acompañado de un derecho efectivo a la desconexión digital (Folgozo, 2021) pero parece ser que éste es una variable del derecho al descanso y a la salud, que cuenta con un régimen jurídico propio (Cialti, 2017).

---

<sup>9</sup> Deber del empresario a atender al descanso efectivo de los trabajadores; para saber más mirar STJUE C-397/2001, de 5 de octubre de 2004, asunto Pfeiffer y STJUE C-151/2002, de 9 de septiembre de 2003, asunto Jaeger.

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 establece que *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*. Este derecho aparece recogido en múltiples legislaciones, entre ellas, el artículo 7 d) del Pacto de Derechos Económicos y Sociales, el artículo 2 de la Carta Social Europea y en el Convenio nº 132/1970 OIT referido a las vacaciones anuales (Navarrete, 2017). En nuestro país este derecho se recoge en la Constitución Española de 1978 que lo reconoce expresamente (Escobar, 2019) estableciéndose la obligación de los poderes públicos de fomentar políticas que garanticen el descanso necesario, mediante, de manera, principal, la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas, en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo y por último, en los artículos 34 a 38 del ET (Argüeso, 2019). Adicionalmente nuestra jurisprudencia, en la STS 192/2003, de 27 de octubre, dictamina que *“toda concepción, conducta o práctica empresarial que considere el tiempo libre del trabajador como tiempo vinculado al interés productivo del empleador, es inconstitucional, porque reduce a simple factor de producción a la persona del trabajador”*.

La NTP 1.122 del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (2018) afirma que uno de los aspectos más negativos que pueden darse por un abuso en el ámbito laboral de las TIC es la disminución para disfrutar del descanso y por ende una peor recuperación, tanto física como mental, ya que hoy en día tenemos la posibilidad de conectarnos fácilmente fuera de nuestra jornada laboral lo que puede interferir, negativamente, en la vida familiar y en nuestras relaciones sociales. Adicionalmente, los trabajadores pueden sentir una fuerte presión y pensar que sus jefes van a tomar represalias contra ellos si no responden a los correos electrónicos o video llamadas, aun produciéndose éstas fuera de su horario, pero lo cierto es que la negativa del trabajador no puede implicar en ningún caso consecuencias negativas en la relación laboral (Ruíz, 2020). Por ello, la STC 192/2003 estableció que el empresario no puede conceder tiempo libre al trabajador en función del interés de la propia empresa.

No vamos a negar que el auge de las nuevas tecnologías nos ha facilitado en muchas ocasiones la vida y mejorado su calidad, pero como era de esperar tienen sus consecuencias negativas, entre las cuales y sin lugar a dudas debemos destacar el “síndrome de trabajador quemado” popularmente conocido como el *“burnout”*. En 1974 el psiquiatra Freudenberg llevó a cabo un experimento y observó que pasado un año los

trabajadores voluntarios sufrían una pérdida de energía, su agotamiento era cada vez mayor, y enfermedades como la depresión y ansiedad comenzaban a florecer, así como la desmotivación en su trabajo lo que se reflejaba en una mayor furia de cara a los clientes. También podríamos describir este fenómeno como lo hace la psicóloga social Cristina Maslach “*un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal*”. ¿Cómo podemos prevenirlo? Intentando ofrecer a los trabajadores un equilibrio entre las diferentes áreas vitales (familia, amigos, hobbies, trabajo), fomentar un buen ambiente laboral creando espacios y objetivos comunes, limitar la agenda laboral llevando un horario y sobre todo y muy importante que exista un diálogo efectivo y cordial entre los empleados y sus superiores (López-Elizalde, 2004).

Algunas empresas como IKEA, MICHELIN, BOSCH O VOLKSWAGEN<sup>10</sup> pretenden poner límites a los horarios continuos y a la plena disponibilidad de los trabajadores fuera de su horario laboral. Por ejemplo, VOLKSWAGEN ha implantado para algunos de sus empleados un sistema de bloqueo al acceso a comunicaciones corporativas en su móvil entre las 18:15 y las 07:00, con el objetivo de proteger la salud y la vida social de sus trabajadores, además de configurar la duración máxima de la jornada. En el caso de MICHELIN, se implantó en los dispositivos móviles una alarma que avisaba a los trabajadores cuando estos se hubieran conectado más de cinco veces una vez terminada su jornada, notificándoles la necesidad de desconectar (Escobar, 2019). Por último, también destacamos la implantación en 2016 en Mercedes Benz del sistema *mail on holiday* que consiste en que los correos electrónicos que recibían los trabajadores que estuviesen disfrutando de sus vacaciones se redirigían de manera automática a otros usuarios que estuviesen en la empresa (Palacios, 2018).

Además, como afirma la sentencia TYCO, el que un trabajador esté más horas a disposición de su empleador gracias al desarrollo de las tecnologías, no significa, en todos los casos, que estemos hablando de tiempo efectivo (STS 4 de diciembre de 2018)<sup>11</sup>.

Francia, preocupada por los posibles riesgos psicosociales asociados al uso abusivo de dispositivos digitales, a través de la Ley 2016-1088, de 8 de agosto 2016, *Code du Travail*, ha sido el primer país europeo en reconocer el derecho a la desconexión digital a sus

---

<sup>10</sup> BMW estableció el lema “trabajo flexible, desconexión consciente” y Orange llegó a un consenso con los trabajadores para pactar tiempos en los que no tenían que emplear su correo electrónico, en concreto, durante reuniones, para evitar distracciones.

<sup>11</sup> La doctrina de la sentencia se utilizó en la SAN 127/2019 de 31 de octubre de 2016, rec. 147/2019.

trabajadores a través de la reforma del artículo 2242-8 de la *Loi Travail*, entrando en vigor el 1 de enero de 2017. Se dejó en manos de la negociación colectiva su puesta en marcha, haciendo fuerte hincapié en la necesidad de formación y acciones concretas para garantizar su efectividad, por lo que en caso de no llegar a un acuerdo el empresario goza de un poder unilateral y un papel estratégico, estando obligado a elaborar una Carta, “*elaborará... una política de actuación al respecto*” (Cialti, 2017 y Alemán Paéz, 2017). Sin embargo, algunos autores consideran que el propio artículo no recoge en puridad una definición del derecho a la desconexión, ni concreta su contenido material, dejando en el aire los márgenes aplicativos de sus códigos reguladores, lo que convierte a dicho artículo es una laguna normativa en la que aquellos derechos que pretenden protegerse corren el riesgo de sufrir el efecto contrario (Alemán Paéz, 2017). A día de hoy, resulta complicado encontrar ejemplos que nos guíen, ya que la mayoría de los convenios lo regulan de una manera vaga y sin ninguna concreción (Cuesta, 2020). Independientemente de esto, no cabe duda de que la reforma laboral francesa ha servido de ejemplo para que países europeos como Bélgica e Italia tomen conciencia de la necesidad regulatoria de este derecho (Montes, 2020). Prueba de ella es la Ley italiana núm. 81, de 22 de mayo 2017, que reconoce el derecho al descanso de aquellos trabajadores que prestan servicios en “*lavoro agile*” que hace referencia a la bimodalidad, si bien es cierto que no recoge expresamente el derecho a la desconexión (Beltrán, 2019 y Campos, 2019).

El primer antecedente en esta materia lo encontramos en nuestro país vecino a través del Acuerdo Nacional Interprofesional, de junio de 2013. Esta legislación recoge las ventajas e inconvenientes que tienen las TIC y cómo pueden confluir, creando conflictos entre el ámbito laboral y familiar. El mencionado acuerdo recogía 3 pasos a llevar a cabo por las grandes empresas francesas. En primer lugar, debían preguntar a sus trabajadores cuál era su opinión acerca de la inclusión de nuevas tecnologías en el ámbito laboral, posteriormente y teniendo en cuenta lo anterior, debían ofrecer cursos de formación y finalmente estaban obligadas a garantizar tiempos de desconexión como herramienta básica para la conciliación. Alemania, también fue pionera cuando en pleno debate acerca de la Ley antiestrés en 2014 afirmó que el empresario no podía contactar con sus empleados fuera de su horario habitual, salvo en situaciones excepcionales. Adicionalmente, intentaron sacar adelante la regulación de este derecho a través de lo que llamaron “*trabajo móvil conectado a una red*” “caracterizado por el trabajo con gran grado de autonomía y que se intentó desarrollar por la negociación colectiva, quedando

finalmente en una propuesta por las tensiones políticas y diversidad de opiniones al respecto (Campos, 2019). Reino Unido, por su parte, tampoco cuenta con una legislación exclusiva para el teletrabajo, pero cabe destacar el *Employment Rights Acts* que regula la modalidad de “trabajo flexible” que incluye prácticas como el trabajo desde el domicilio o el trabajo compartido (por ejemplo, cuando dos trabajadores hacen el mismo trabajo y deciden dividirse las horas). Lo que sí establece la mencionada norma son los requisitos para poder solicitar esta flexibilidad, entre ellas, y muy curiosa a mi parecer es que solo lo pueden pedir aquellos trabajadores cualificados<sup>12</sup>.

Algunas empresas, como Thalès, incorporaron en sus Acuerdos de 2014 preceptos que otorgaban al trabajador este derecho fuera de los horarios de apertura de cara al público y sobre todo durante los descansos diarios y del fin de semana. Por su parte, la empresa de telecomunicación Orange considera esencial que para que exista un entorno de trabajo positivo es necesario un uso adecuado de las herramientas digitales. Sin embargo, todas las disposiciones de este estilo que se incorporaron en los convenios colectivos fueron objeto de crítica por su ambigüedad y por las pocas repercusiones que suponían su incumplimiento.

Con estos precedentes europeos, y de regreso a España, nos encontramos con que en la práctica este derecho se traduce en la prohibición de imponer a los empleados la obligación de conectarse remotamente con una finalidad laboral en sus tiempos de descanso. El principal problema que surge a la hora de regular el derecho al descanso en nuestro país surge por las dificultades a la hora de determinar qué es y qué no es tiempo de trabajo, lo que provoca que el derecho al descanso, que sí existe, no sea eficaz en su cumplimiento. Consecuentemente, defendemos con Eduardo Rojo, que de cumplirse con la normativa de tiempo de trabajo establecida en el artículo 34 ET, que incluye los límites de la jornada y los periodos mínimos de descanso, el derecho a la desconexión digital no tendría tanta importancia ya que existiría una clara división entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo de descanso y que sólo, cuando se haya cumplido con esto se podría pensar en regular el derecho a la desconexión digital como una garantía adicional para dejar claros los límites entre el tiempo de trabajo y descanso (Campos, 2019 y Sánchez, 2018).

---

<sup>12</sup> Será determinado por la Secretaría de Estado, pero normalmente se consideran cualificados a aquellos trabajadores que han estado trabajando de forma continuada para un mismo empleador durante 26 semanas como mínimo.

Tras toda la problemática expuesta, no son pocos los casos que han llegado a los tribunales con la finalidad de proteger estos derechos. Como consecuencia de ello, los órganos judiciales han ido dictando sentencias en las que se analizan supuestos en los que las empresas han vulnerado el derecho a la desconexión digital.

A continuación, hablaremos del contexto del teletrabajo y como se ha regulado en España, haciendo hincapié en los pronunciamientos judiciales del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 4 de noviembre de 2020 y del Tribunal Supremo de 2015<sup>13</sup>.

En el primer caso enjuiciado, un trabajador impugna una sanción que le fue impuesta, al haberle requerido la empresa la realización de un curso de formación online de dos horas de manera obligatoria. Dicho curso estaba disponible durante un periodo aproximado de 3 meses, de manera que el trabajador podía seleccionar el momento que considerase para completarlo, pero sin poder modificar sus cuadrantes de trabajo presencial. La compañía alegaba que las dos horas decaídas a la realización del curso online eran reconocidas como tiempo de trabajo efectivo y que por ello no existía el derecho a la desconexión digital dentro del tiempo de trabajo, únicamente dentro del tiempo de descanso. El tribunal falla en contra de la empresa y concluye que el derecho del trabajador no es incompatible con que la empresa pueda imponer la realización de actividades laborales fuera del horario ordinario que pueden tener carácter obligatorio, por lo que encontrándonos ante tiempo de trabajo efectivo no le es aplicable el derecho de desconexión digital. Solamente si no fuera posible encajar esas dos horas de formación en los meses concedidos para realizarlo sin vulnerar los límites aplicables al trabajo efectivo se produciría una situación ilegal.

Otra reclamación de este derecho lo encontramos en la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015, declaró ilegales determinadas cláusulas<sup>14</sup> que se incluían en los contratos de trabajadores, obligando a éstos a darles su número privado de teléfono móvil y correo personal para recibir notificaciones fuera de su horario laboral.

A modo de conclusión, creo que no cabe duda de que, aunque el derecho al descanso no se regule expresamente en el Estatuto de los Trabajadores, es un derecho digno de ser respetado ya que todo trabajador tiene derecho a recuperarse entre una jornada y otra

---

<sup>13</sup>Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Sección 2, Rec. 455/2020 de 4 de noviembre de 2020 y Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 4086/2015, de 21 de septiembre, Rec. 259/2014.

<sup>14</sup> Contenido de la cláusula: *“las partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico... según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto”*

cuidando de su salud, tanto mental como física y empleando ese tiempo de la manera que considera más oportuna ya que forma parte de su derecho a la intimidad. Además, no podemos olvidar que se encuentra regulado en preceptos normativos de gran trascendencia como en el artículo 40 de la Constitución Española<sup>15</sup>, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el Pacto de Derecho Económicos y Sociales, en la propia Declaración de los Derechos Universales de los Derechos Humanos de 1948 (Puyol, 2017).

A lo largo de este apartado hemos visto la gran conexión entre el derecho al descanso de los trabajadores y el derecho a la desconexión digital. Por ello, considero que éste último derecho merece un tratamiento aparte que se abordará a continuación de manera más detallada.

---

<sup>15</sup> “Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.



#### IV. DESCONEXIÓN DIGITAL Y TELETRABAJO

El empleo excesivo de la TIC provoca la dilución de la linde entre la vida familiar y laboral y el tiempo de trabajo y descanso, logrando que el teletrabajo lo invada todo sin dejar al trabajador disponer de tiempo de descanso propio y de calidad por lo que es urgente regular este derecho, que interesa, laboralmente, desde 3 puntos de vista.

- a) El primero de ellos, el social, ya que trata de salvaguardar la tutela física y moral del trabajador.
- b) El segundo, el jurídico ya que hay que imponer límites a la duración del tiempo de trabajo y,
- c) Por último y de gran trascendencia práctica, el económico, ya que más trabajo no implica, necesariamente, más beneficios, pudiendo incluso afectar negativamente sobre los costes de producción de la empresa (Campos, 2019). En este sentido, el Tribunal Europeo de Derecho Humanos (TEDH) defiende el respeto a la privacidad, señalando que las órdenes del empresario no podían suponer una reducción a cero de la vida social y privada de los trabajadores.

A continuación, pasaré a exponer la regulación actual para después hacer hincapié en las dificultades que supone su puesta en práctica.

##### 1. Regulación del derecho a la desconexión digital

En este apartado trataré de exponer la regulación de este derecho en la legislación española. Para comenzar, nos planteamos la siguiente cuestión ¿Dónde y en qué momento debe regularse? Actualmente, como mencionamos al principio, se encuentra regulado de la siguiente manera en el artículo 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales que sustituye a la antigua Ley Orgánica 15/999, de 5 de diciembre.

*“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

*2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la*

*vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*

*3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”*

Dicho esto, no lo podemos considerar como un derecho fundamental, aunque esté directamente relacionado con derechos que sí cuentan con esa categoría según la Constitución Española de 1978, como el derecho a la intimidad, a la salud (derecho al descanso), a la vida y la integridad física y moral, entre otros, por lo que podemos calificarlo como un derecho “*escoba*” al tener un contenido tan amplio y englobar varios derechos (Ruíz, 2020). A su vez la LOPDGD, en concreto, la Disposición Final 13º incorpora en la normativa laboral básica el artículo 20 bis en el que se reconoce el derecho de los trabajadores “*A la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de los dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*” (Argüeso, 2019 y Montes, 2020).

Adicionalmente, si lo consideramos como una expresión del derecho al descanso podría haberse incluido en los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores o en los artículos 14 y 19 de la LPRL ya que ésta trata de eludir y minorar en lo máximo posible la fatiga generada por la hiperconexión, por ello consideramos que el vínculo más fuerte lo tiene con el derecho a la prevención de riesgos laborales y hubiera sido todo un acierto que se hubiera modificado con la finalidad de fortalecer la relación entre ambos derechos (Ruíz, 2020). ¿Por qué y qué sentido tiene regular este derecho en una ley no laboral? Lo que está claro es que se trata de una regulación muy amplia y simbólica donde se echa en falta una regulación mucho más cerrada y específica, dejando esta tarea a la negociación colectiva.

Otro aspecto destacable en cuanto a su regulación lo encontramos en el artículo 13 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que incorporó aspectos relacionados con el trabajo a distancia, pero guardando silencio acerca de la distribución del tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión digital (Ruíz, 2020).

A nivel internacional, puntualmente, podemos referirnos a la legislación de Filipinas que considera que el derecho a la desconexión digital se basa en el derecho de los trabajadores a emplear su tiempo de trabajo de forma propia (Campos, 2019).

Tenemos que tomar conciencia de que el simple reconocimiento de este derecho no es suficiente para que se garantice su efectividad en la práctica si no que resulta esencial la intervención empresarial y el reforzamiento de los representantes de los trabajadores para la correcta elaboración de una política de empresa, ya que este derecho no forma parte del contenido obligatorio de los convenios colectivos según el artículo 85.3 ET. En la legislación española, a diferencia de la francesa, las empresas españolas quedan obligadas por el artículo 18.2 RDL 28/2020 a la elaboración de esta normativa. Es decir, independientemente de que haya desarrollo convencional, tiene que existir, obligatoriamente, una normativa interna, por ello resulta esencial la promoción empresarial de acciones de sensibilización y formación dirigida tanto a empleados como a directivos, con el fin de informar sobre los riesgos y *challenges* relacionados con el uso de las herramientas digitales (Campos, 2019). No creemos que se trate tanto de elaborar una política independiente respecto de esta materia, si no que resulta mucho más interesante actualizar la política en materia de riesgos laborales, incorporando los riesgos y consecuencias que tiene la fatiga informática y adoptando medidas al respecto. (Ruíz, 2020). Otro mecanismo de regulación de este derecho es el propio contrato de trabajo a distancia y el acuerdo entre empresario y trabajador sobre el horario de trabajo y disponibilidad, pudiendo mejorarse este contenido por lo que establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Dicho esto, el papel de la negociación colectiva va a ser crucial en la regulación de este derecho ya que va a ser la encargada de establecer sus límites y alcances, además de su aplicación en la realidad empresarial (Disposición Adicional 1º del RDL 28/2020).

## 2. Dificultades prácticas del derecho a la desconexión digital

En caso de que no se regule el derecho a la desconexión digital en el convenio colectivo o en algún acuerdo empresarial, el mismo quedará vacío de contenido por lo que

estaríamos hablando de un derecho que únicamente puede alegarse en caso de estar regulado o;

Su consideración como derecho absoluto, pero con posibilidad de limitación por la negociación colectiva teniendo en cuenta el objeto y naturaleza de la relación laboral. Pero, ¿Es realmente un derecho absoluto? En el artículo 18.1 del anteproyecto de la Ley de Trabajo a distancia se incluía “... *una limitación absoluta del uso de los medios tecnológicos de comunicación...*”. Sin embargo, en la actual legislación se decidió suprimir el adjetivo, permitiendo regular “*las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión*” (Disposición Adicional 1º RDL 28/2020). Numerosos son los convenios colectivos que ya han incorporado disposiciones en sus convenios estableciendo situaciones en las que los trabajadores han de “reconectarse” aun cuando estén disfrutando de su descanso. Algunos ejemplos, los encontramos en el Convenio Colectivo de AXA, Ahorramás o Grupo Selecta. Todos ellos reconocen el derecho a la desconexión digital, pero matizando que éste puede verse interrumpido en casos de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o de urgencia y situaciones que supongan un grave perjuicio empresarial. Por su parte Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU establece en su convenio, que en caso de que los trabajadores tengan que reconectarse se les computará ese tiempo como hora extraordinaria con la correspondiente compensación (Ruíz, 2020).

Otro aspecto muy relacionado con este derecho, es la dificultad de llevar un registro de la jornada y es que la hiperconexión puede dar lugar a la realización de horas extraordinarias y en la mayoría de las ocasiones sin estar éstas remuneradas. Bien es sabido, y según el artículo 34 ET que existe una obligación por parte de las organizaciones de llevar un registro diario de la jornada, incluyendo el horario de inicio y fin de la misma, sin

perjuicio de la posibilidad de un horario flexible y que en caso de incumplimiento se sancionará de acuerdo a lo establecido en el artículo 7.5 de la LISIS.<sup>1617</sup>

En este sentido, la STSJ CyL/Valladolid, 3 de febrero 2016 (rec. 2229/2015) condena a una empresa a abonar a los trabajadores la parte correspondiente a esas horas extraordinarias alegando que no existía ningún tipo de control sobre la duración de la jornada de trabajo a pesar de llevarse a cabo mediante la modalidad de teletrabajo y, únicamente en aquellos casos en los que se regule el tiempo de trabajo de una manera clara y precisa, con unas pautas completas, a través del convenio colectivo, y siempre que se haya llegado a un acuerdo con el trabajador en relación al uso de herramientas de control del tiempo de trabajo desde el domicilio, podría llegarse a justificar la no compensación de esas horas y que no se computen como tiempo de trabajo<sup>18</sup> (Cuesta, 2020).

Algunos de los argumentos más interesantes en relación a la cuestión objeto de estudio son las siguientes:

- El trabajo realizado desde el hogar u domicilio debe tener el mismo tratamiento que el realizado fuera del mismo, por ejemplo, en las propias oficinas. Es decir, se remarca el trato de igualdad que tiene que existir entre los trabajadores presenciales y los que trabajan a distancia.
- Según la Directiva 2003/88/CE el respetar los límites de la jornada y los descansos forman parte del contenido esencial del derecho a la protección de la salud y seguridad del trabajador y es el empresario el que está obligado a evaluar los posibles riesgos y adoptar medidas preventivas.

---

<sup>16</sup> La STS 16 de febrero de 2021 (rec. 57/2019) ha dado una definición de lo que se consideran horas complementarias. Éstas aparecen reguladas en artículo 12.5 ET y sólo se permitirán en aquellos contratos a tiempo parcial con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, en todo caso, no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo y el trabajador tiene que conocer el día y la hora de realización de dichas horas pactadas, siempre, con un preaviso mínimo de tres días salvo que exista otra mención en el convenio colectivo de aplicación.

En cuanto a la retribución, tienen el mismo tratamiento que las horas ordinarias, debiéndose recoger en un recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

<sup>17</sup> Vid.: Iberley. (2021). El derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral. Obtenida el 6/11/2021 de <https://www.iberley.es/temas/derecho-desconexion-digital-fuera-horario-laboral-64311>. (Última consulta 6/11/2021)

<sup>18</sup> En relación al tiempo de trabajo en relación con el teletrabajo, la STSJ Madrid 8 de julio establece que el tiempo de prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo que se añade sobre la jornada presencial, como por ejemplo atendiendo llamadas laborales o cualquier tipo de trabajo a distancia por correo electrónico u otro sistema de mensajería, ha de tener la consideración de tiempo de trabajo y se tendrá en cuenta a la hora de computar la jornada realizada.

En definitiva, es esencial un acuerdo apropiado, completo y sobre todo consensuado entre trabajadores y empresarios para evitar los riesgos aparejados a esta modalidad de trabajo.

Otro ejemplo, lo encontramos en la STSJ de Madrid de 21 de mayo de 2020, en la que la empresa procede a efectuar un despido disciplinario, que posteriormente es calificado como nulo por vulnerar la garantía de indemnidad, ante la negativa de una de sus empleadas a que se procediera a la reducción de la jornada, de dos a un día a la semana, que se prestaba bajo la modalidad de trabajo a distancia ya que se le había asignado un nuevo puesto de trabajo que demandaba mayor presencialidad. Ante esta medida, la trabajadora comunicó a la empresa, que de producirse ese cambio solicitaría la reducción de jornada por guarda legal. La cuestión es, ¿Podría haberse evitado? Nazaret Babío, experta en Derecho Laboral, afirma que sí, siempre y cuando en el acuerdo de trabajo a distancia se hubiese establecido el porcentaje de la jornada que debía desempeñarse presencialmente en relación con su jornada efectiva. De esta manera, en caso de que se hubiese reducido su jornada por guarda legal, se reduciría de manera proporcional el tiempo de trabajo a distancia. Y, en segundo lugar, si se hubiese pactado que el cambio de puesto de trabajo permitiría a ambas partes dejar sin efecto el acuerdo de trabajo a distancia debiendo celebrar uno nuevo adecuándose a las características de la nueva posición (Babío, 2020).

## V. TELETRABAJO, DERECHO AL DESCANSO, DESCONEXIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido definida por el Comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1950, y revisada, posteriormente, a finales de los años noventa. Sus principales objetivos son:

- La promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social
- Prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo
- Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud y,
- Colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas

Algunos estudios han confirmado que las interacciones personales y físicas son capaces de reducir las dificultades de comunicación e interpersonales que suelen acentuarse cuando el trabajo se traslada de la oficina al propio domicilio. En el mismo sentido, las personas que teletrabajan se sienten mucho más aisladas, experimentando una mayor incertidumbre y ambigüedad, lo que reduce su capacidad de interpretar de una manera crítica y de obtener conocimientos que potencian su rendimiento, además de que tienden a confiar menos en sus habilidades lo que puede traducirse en una clara desventaja en el desempeño de su trabajo. Otro problema, es que se pierde el sentido de pertenencia e identificación con la organización ante la falta de señales tangibles, lo que puede derivar en un deseo de abandono del puesto de trabajo o cambio de empleo. En definitiva, estos trabajadores son mucho más propensos a experimentar ansiedad y aumento de la soledad, y en casos extremos, incluso puede suponer una disminución de la salud psicológica e incluso física, lo que perjudicará, sin lugar a dudas, en su rendimiento laboral (Golden et al., 2008).<sup>19</sup>

Uno de los principales problemas y/o obstáculos con los que se topa la implantación del teletrabajo es el relativo a garantizar y proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

---

<sup>19</sup> Vid.: Vicente-Herrero, M., Torres Alberich, J. I., Torres Vicente, A., de la Torre, R. I., Victoria, M., & Capdevila García, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297.

Cierto es que el artículo 13.4 ET establece que tienen derecho a una protección en estos dos ámbitos, siéndoles de aplicación lo establecido en la LPRL, pero algunos autores lo han calificado como excesivamente ambicioso y a su vez con poca efectividad en la práctica (Tascón, 2018), de manera que podemos afirmar que no existe una regulación específica ni protocolo que establezca cuales son los riesgos laborales derivados del teletrabajo. Una de las pocas legislaciones que podríamos mencionar es el Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización<sup>20</sup> que transpone la Directiva Europea 90/270/CEE.

Dicho esto, no se trata de que el empleador entregue el ordenador y envíe a los trabajadores a su casa, sino que es necesario un compromiso por parte de la empresa y la existencia de una cultura y valores organizacionales que permitan un adecuado desarrollo del teletrabajo (Ramírez y Rúa, 2014) ya que según el informe elaborado por el Foro de la Fundación Más familia, la normativa vigente nos dirige a las obligaciones generales en materia de Prevención de Riesgos Laborales sin establecer previsiones específicas frente a los posibles riesgos específicos del Teletrabajo, por lo que muchos, echan en falta una normativa *ad hoc* que regule las cuestiones críticas en esta materia. Cierto es que hay riesgos de todo tipo, pero dentro del ámbito que nos concierne, el teletrabajo, suelen destacar los ergonómicos<sup>21</sup>, como pueden ser una mala ubicación del propio domicilio, equipación del espacio físico, problemas de luz, conexiones a internet etc...), es decir, circunstancias que pueden dificultar el desarrollo óptimo del trabajo y los psicosociales, que han sido definidos por el comité mixto de la OIT y OMS en 1984 como *“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”* (Ramírez y Rúa, 2014 y San Segundo, 2021).

El artículo 14 de la LPRL establece por un lado el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en esta materia, ligado al deber del empresario de protegerlos frente a los riesgos laborales, pero ¿Cuál es el problema? Cuando hablamos de teletrabajo, el lugar en el que éste se desarrolla, suele ser, principalmente, el propio domicilio, por lo que

---

<sup>20</sup> PVD: cualquier tipo de pantalla alfanumérica o gráfica, siendo las más habituales las que forman parte de un equipo informático

<sup>21</sup> La ergonomía es la ciencia que considera los factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, con un tratamiento holísticos, donde cada factor se analiza de manera conjunta con los demás



escapa del control de la empresa siendo todo un reto el cumplir con sus obligaciones, porque podrían ponerse en juego derechos fundamentales recogidos en el artículo 18 de nuestra Constitución como la inviolabilidad del domicilio y el respeto a la intimidad personal y familiar, que a su vez aparecen regulados en el artículo 4.2 ET, estableciendo que todos los trabajadores tienen derecho “*al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad...*”. De la misma forma, el AMET regula a través de la Directiva 89/391 CEE la responsabilidad directa del empresario de garantizar la seguridad y atención del teletrabajador, evaluando los posibles riesgos y dando a los trabajadores y representantes de los mismos la información y formación necesaria en prevención de riesgos laborales. Asimismo, esta normativa establece que la vigilancia tiene que cumplir con los principios de proporcionalidad y adecuación con el objetivo de evitar la invasión de la privacidad del teletrabajador.

Fruto de lo señalado hasta el momento, podríamos considerar que en la mayoría de los casos, no se cumple con esta normativa por lo que finalmente, todos estos derechos a los que nos referimos en el párrafo anterior, son lesionados y vulnerados por el empresario, ya que resultan totalmente incompatibles con lo establecido en el artículo 20.3 ET que recoge la potestad del empresario para establecer los mecanismos de vigilancia y control que considere oportunos para verificar que los trabajadores cumplen con sus deberes y obligaciones, considerando, en todo caso, la dignidad de los mismos.

Hagámonos la siguiente pregunta; ¿Qué ocurre si se produce un accidente de trabajo mientras teletrabajo desde mi hogar? Pues bien, el problema sigue siendo el que venimos comentando desde un principio, no existe regulación específica en materia de PRL para el teletrabajo. El artículo 156 TRLGSS entiende por accidente de trabajo “*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*” y que se produzca durante y en el lugar del trabajo, normalmente el domicilio, por lo que puede plantear problemas el inicio, por parte de la Inspección de Trabajo, de una investigación ya que se estaría vulnerando el derecho de inviolabilidad del domicilio, por lo que según la STC 173/2011, de 7 de noviembre, se requiere la autorización expresa o tácita del trabajador para entrar en su domicilio. Siguiendo en esta línea nos encontramos con las STSS de Girona 199/2021, de 12 de noviembre y STSJ del País Vasco 1075/2020, de 15 de septiembre que han afirmado que tanto el ictus como el infarto que se produzcan en el domicilio del trabajador durante la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo son consideradas como accidente de trabajo (Sardà, 2020)

Siguiente cuestión, ¿Cómo puede probar el empresario que ha cumplido con su deber? La única posibilidad es que se plasme en el contrato de trabajo, expresamente y de mutuo acuerdo con el trabajador, que el empresario puede acceder al domicilio de aquél con el exclusivo propósito de cumplir con la legislación preventiva, y, que en todo caso se hará respetando su intimidad. Adicionalmente, cabe mencionar la obligación de los trabajadores de cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras según lo dispuesto en el artículo 29.2.6º LPRL.

En fin, un conflicto, que a día de hoy no cuenta con una sólida solución, siendo la única, que el empresario deje firmeza de que lo ha intentado, pero le ha sido imposible llevar a cabo la revisión de los posibles riesgos laborales y cumplir con el deber de garantizar la seguridad y salud establecido en el artículo 14 LPRL (Fulladosa, 2015).

Tras el impacto de la crisis sanitaria de la COVID-19, y como ya hemos mencionado, nos encontramos con el RDL 8/2020 que establecía, como medida para contener los contagios, la preferencia del trabajo no presencial, por lo que entra en juego nuestro querido teletrabajo. Pero en materia de PRL nos remite al artículo 16 de dicha legislación, con lo que reiteramos la vaga e insuficiente regulación en esta materia. El artículo 16.1 RDL 28/2020, de 22 de septiembre establece que; *“La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”* es decir, es legislador sólo protege aquella zona de la vivienda donde el trabajador ha creado un espacio de trabajo, ¿Qué ocurre con el resto de zonas del domicilio?, ¿Y si, el trabajador sufre un accidente cuando tiene que desplazarse de su lugar habilitado para trabajar, dentro del domicilio, a la cocina u otro espacio? Nos encontramos ante una laguna legal, a la que todavía no se ha dado solución y urge una respuesta ya que nos encontramos ante una intolerable falta de protección hacia la persona del trabajador.

A nivel autonómico, cabe destacar el Decreto 16/2018 de 7 de junio de Castilla y León, que regula la prestación de servicios de la Administración de dicha CCAA en la modalidad de teletrabajo, que pretende, entre otras cosas, la protección de la salud del personal administrativo y la conciliación de la vida familiar y laboral, además, incluye una Comisión de Seguimiento del Teletrabajo.

En resumen, la aplicación de la Ley Preventiva de Riesgos Laborales a la figura del teletrabajo es insuficiente para abordar los problemas que plantea esta nueva modalidad. Debería llevarse a cabo una regulación mucho más extensa y pormenorizada de la materia para evitar todos estos vacíos legales y proporcionar al trabajador la protección que merecen.

## **VI. EL LIBRO BLANCO DE TRABAJO A DISTANCIA**

En este apartado vamos a señalar el contenido actual del Libro Blanco del Teletrabajo en España, que hace especial hincapié en la importancia de la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios del mismo modo que lo hizo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo en el año 2002, que establecía como pilares básicos del éxito del teletrabajo la negociación colectiva y el carácter voluntario y terminaremos reflexionando sobre cuatro aspectos que pueden determinar el éxito de la implementación de esta modalidad.

Tal y como consta en su segunda página se trata de una iniciativa empresarial y social que pretende colaborar y cooperar para conseguir mejores adaptaciones a las nuevas realidades laborales a las que nos enfrentemos en los últimos años mediante la expansión de un modelo de trabajo a distancia que genere seguridad tanto a trabajadores como empresarios. Por ello el actual Libro Blanco del Teletrabajo en España ha realizado un profundo análisis del Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia y ha identificado 6 posibles áreas de mejora:

### **1. La sostenibilidad económica del modelo**

Cuando se hace referencia a la prestación de equipos y compensación de gastos en los artículos 11 y 12 se utiliza, reiteradamente, la fórmula “medios, equipos y herramientas”, lo que genera gran inseguridad tanto para trabajadores como para empresarios, además de provocar grandes diferencias entre sectores y empresas y no garantizar la salud y protección de sus trabajadores. Por otra parte, una mayor y mejor concreción de esa expresión puede contribuir a un mejor control de la economía de la empresa.

### **2. Espacio para el teletrabajo**

El artículo 7.f) falla en reconocer la diversidad de ubicaciones desde las que se puede teletrabajar, dejando caer que el Acuerdo de Trabajo a Distancia solamente puede llevarse a cabo desde el lugar determinado como “habitual”, por lo que el Observatorio considera adecuado que se incluyan “o ubicaciones análogas a la habitual” ya que permite tanto una mayor flexibilidad como el mantenimiento de la seguridad y la prevención de riesgos laborales en el espacio de trabajo.

### **3. Plan de transición de la MICROPYME**

Las PYMEs y las microempresas pueden tener dificultades a la hora de adaptarse a la norma, por lo que abogan por añadir una disposición adicional que contenga un Plan para

que puedan acceder a esta modalidad de trabajo de una manera óptima, para lo que, evidentemente, se está requiriendo financiación por parte del Gobierno.

#### 4. Desarrollo del talento descentralizado

Lo que permite una mayor flexibilidad a los trabajadores al no verse encadenados en un lugar exclusivo en el desarrollo de su carrera profesional, además, permite reducir los desequilibrios que existen entre las diferentes zonas de la geografía Española e incluso conseguir poblar y revitalizar áreas de nuestro país que sufren el despoblamiento por la dificultad de encontrar empleos variados.

#### 5. Igualdad de acceso basada en la alfabetización digital de los trabajadores

Hace referencia al artículo 9 de la normativa y considera que el derecho a la formación de los trabajadores a distancia ha de extenderse a todos aquellos colectivos que pueden acceder en un futuro a esta modalidad y tiene un déficit en las habilidades y capacidades que les pueden dificultar el acceso a esta modalidad y no simplemente a los que ya han accedido a ella. Adicionalmente, considera que cuando el artículo 3 hace referencia a las limitaciones en el trabajo a distancia, dicho precepto tiene que interpretarse con flexibilidad ya que hay empresas que prácticamente nacen digitalizadas sin sede física por lo que no pueden realizar una parte de la jornada de manera presencial.

#### 6. Desarrollo de nuevos liderazgos y cambio hacia una mayor descentralización de tareas.

Para ello, propone un nuevo artículo 9.2 *“La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios, o tecnologías utilizadas o métodos de organización y comunicación utilizados”*. De esta manera, se puede emplear el *coworking* como una fórmula de organización con descentralización de tareas en espacios diferentes a la sede del empleador.

Para finalizar este apartado cabe decir que El Libro Blanco tiene que ser una herramienta que anime a las organizaciones a dar un paso hacia adelante de cara a la implementación del teletrabajo y para ello es necesario reflexionar acerca de las siguientes cuestiones (Observatorio del Trabajo a distancia, 2020):

- a) Rediseño y descripción de los puestos de trabajo: aquellas personas que lideran grupos tienen que ser conscientes de la importancia de la autonomía como factor clave para el correcto funcionamiento del teletrabajo para posteriormente transmitir ese valor a los miembros de su equipo.
- b) Adaptación de la comunicación: se pasará a un sistema híbrido donde las videoconferencias cobrarán gran importancia, pero las empresas deben combinarlas con reuniones presenciales, ya que favorecen las interacciones personales que permiten captar información extra.
- c) Inversión: para garantizar el éxito del teletrabajo es muy importante que las organizaciones inviertan, por una parte, en los espacios presenciales de trabajo, para que de esa manera los trabajadores puedan beneficiarse de las aportaciones del trabajo presencial y también debe llevarse a cabo una digitalización de los procesos para garantizar el correcto desarrollo de actividad laboral desde el domicilio.
- d) Cambio cultural: para poder beneficiarse del teletrabajo resulta imprescindible un giro en la cultura y en las políticas empresariales que han de incluir planes de formación, comunicación, modalidades de trabajo combinadas.

## VII. PROBLEMÁTICA JURISPRUDENCIAL DEL TELETRABAJO

Es cierto que, aunque en los apartados anteriores nos hemos referido a cuestiones que ha ido tratando la jurisprudencia, consideramos más adecuado señalar un apartado específico que trate cada uno de los asuntos de manera más específica. Es por ello que en este apartado vamos a abordar, desde una perspectiva jurisprudencial, los principales problemas que ha presentado a lo largo de los últimos años el teletrabajo, haciendo hincapié en aquellos aspectos que merecen una reflexión más profunda, para lo que vamos a formular una serie de preguntas a las que daremos respuesta a través de los argumentos expuestos por nuestros tribunales.

1. ¿Puede el empresario suprimir los llamados tickets comida?, y, ¿Los descansos para comer, estableciendo, de esta manera, una jornada continua?

Tenemos que tener en cuenta que el tener la posibilidad, y durante la pandemia, la obligación de trabajar desde nuestros hogares no implica que los trabajadores tengan que verse privados de derechos con los que anteriormente contaban a no ser que exista una causa justificada, es decir, el teletrabajo no puede suponer una modificación de las condiciones de trabajo a no ser que se den las circunstancias prevista en la Ley.

Nuestra jurisprudencia y concretamente la Sentencia de la Audiencia Nacional número 114/2020 de 9 de diciembre 2020<sup>22</sup> considera nula una medida consistente en la supresión de los tickets comida durante la vigencia del estado de alarma al considerar que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en cuanto a retribución, cláusulas y condiciones aplicables al colectivo de la empresa Sogeti, suponiendo una vulneración del artículo 41 ET al no haberse respetado el procedimiento contenido en aquél, lo que también defiende la parte actora. La parte demandada alega que se trata de una retribución indemnizatoria o compensatoria por tener que comer fuera los días de trabajo por lo que no consideran que no tiene ningún sentido el pago de estos tickets durante el confinamiento y por ende deciden proceder a su descuento y que se podrían haber tomado medidas más drásticas que afectasen a la plantilla.

La controversia a la que se enfrenta el Tribunal es la siguiente: ¿constituye la medida adoptada por la empresa una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y por ello para modificarla es necesario acudir a los mecanismos legalmente previstos siempre

---

<sup>22</sup> Jurisprudencia relacionada: STS 4334/2021 de 18 de noviembre de 2021.

y cuando exista una razón justificada? o, ¿Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo porque estamos hablando de un concepto indemnizatorio y por ende puede imponerse una modificación unilateral?

Pues bien, dicho Tribunal considera que los trabajadores tienen derecho a percibir los tickets restaurante por cada día efectivamente trabajado, independientemente de que se desempeñe de manera presencial o mediante la modalidad del teletrabajo. Adicionalmente, en una prueba piloto para implantar esta modalidad, la empresa estableció que la participación no iba a tener ningún tipo de impacto en las condiciones laborales y que aquélla seguiría rigiéndose por el Convenio Colectivo aplicable y la normativa laboral.

La literalidad de la sentencia establece que: *“Nos hallamos ante un derecho de carácter colectivo ya incorporado de forma definitiva al acervo de los trabajadores, y que por tanto no puede ser modificado unilateralmente por la empresa sin contar con el acuerdo de los mismos, en virtud de un pacto entre las partes”*. Asimismo, y para concluir, menciona que la modificación alegando circunstancias excepcionales, en nuestro caso, las restricciones impuestas por el COVID-19, se tienen que interpretar restrictivamente, dejando caer que el confinamiento no es una causa suficiente para implantar dicha medida.

En la misma línea, y más recientemente nos encontramos con la Sentencia 44/2021 de la Audiencia Nacional, de 18 marzo de 2021. En este caso, la empresa demandada, además de suprimir unilateralmente los tickets de comida ha impuesto una jornada laboral continúa suprimiendo la hora de descanso. ¿Es esto posible? En este caso tenemos que tener en cuenta lo dictado por la STS de 16/5/11 respecto del alcance de las razones por las que se lleva a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Lo que vino a decir el TS es que no se trata de superar una “crisis empresarial” sino de mejorar la situación, haciendo a la empresa más competitiva, siendo ésta capaz de utilizar sus recursos de una manera más eficiente y prestando un servicio más eficaz. Es decir, y tal como afirma la SAN de 11 de noviembre de 2013 (proc. 288/2013), el legislador no otorga una discrecionalidad absoluta al empresario, si no que: *“Deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas, que incidan en su competitividad, su productividad o su organización del trabajo, que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones*



*tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo".*

Como conclusión, el Tribunal dictamina que, ni la supresión de la hora de descanso y del ticket están justificadas objetivamente en ninguna causa y que, dichas medidas no ayudan a conciliar la vida familiar, como reitera la empresa en varias ocasiones, y aunque fuesen útiles para el mencionado fin, afectan gravemente a los trabajadores al verse privados de parte de su remuneración.<sup>23</sup>

## 2. Derecho a la compensación por gastos

Uno de los temas más controvertidos dentro del teletrabajo ha sido la compensación de gastos, es decir, ¿Es el trabajador el que tiene que cargar con los costes del ordenador, conexiones a internet y demás útiles necesarios para llevar a cabo su actividad laboral desde el domicilio?, o, por otro lado, ¿Son los empresarios los que tienen que hacerse cargo?, ¿Se permite algún tipo de compensación?, ¿Cabe la posibilidad de dividirlos? Pues bien, a día de hoy esta cuestión sigue generando mucha controversia en los tribunales ya que, si realizamos un análisis de la normativa, podemos observar que en el artículo 12 del RDL 28/2020 establece que:

1. *El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.*
2. *Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.*

Se ha tenido la oportunidad de clarificar este asunto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, sin embargo, no ha sido así ya que la disposición transitoria tercera viene a reproducir exactamente lo mismo que el RDL 28/2020, obligando a las empresas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del

---

<sup>23</sup> Jurisprudencia relacionada: SAN 233/2021, de 2 de noviembre de 2021: Establece que el Acuerdo de Teletrabajo Total de las empresas del Grupo Zurich es extensible a aquellos trabajadores que se encuentran bajo la aplicación del Acuerdo de Trabajo Flexible, por lo que ambos grupos de trabajadores tienen derecho a percibir la compensación de gastos mensuales ya que si no la empresa estaría obteniendo un enriquecimiento injusto al no hacerse cargo de los suministros de un grupo lo que carece de justificación.

trabajo a distancia y el mantenimiento que resulte necesario y en su caso será la negociación colectiva la que establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para los trabajadores.

¿Qué dice la jurisprudencia al respecto? La SAN 132/2021 de 4 de junio de 2021 ha generado bastante polémica, en cuanto se ha llegado a interpretar que las empresas no debían compensar los gastos, pero la realidad no es así. A continuación, vamos a proceder a realizar un análisis de la mencionada sentencia.

El caso versa sobre una reclamación de compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares incluyendo el acceso a servidores de internet, teléfonos, teclados, ratones, cascos, impresoras, *tablet*, *webcam* y parecidos, además de los gastos que hayan sido necesarios para adquirir material de oficina como mesas, sillas, lámparas, atriles o reposapiés. Pero la cosa no termina ahí, si no que los sindicatos también solicitaban los consumos de gastos corriente de electricidad, agua y calefacción

Lo que viene a decir la AN es que ni la Disposición Transitoria Segunda y tercera del RDL 28/2020, ni el artículo 5 RDL 8/2020, de 17 de marzo, reconocen el derecho a la compensación de los gastos en los términos solicitados en la demanda, en ningún caso dice que no haya que compensar los gastos del teletrabajo, teniendo en cuenta que estamos ante un supuesto muy concreto que cuenta con un convenio colectivo particular. En definitiva, la Audiencia deja claro que lo que no cabe plantearse es una compensación de gastos tan genéricos como solicitaba la parte actora y por ello procede a su íntegra desestimación.

Ahora bien, si todos aquellos gastos se hubiesen acordado mediante pacto o estuviesen expresamente establecido en el convenio colectivo, sí que se debería proceder a su compensación.

En contraposición nos encontramos con la STSJ de Madrid 135/2021, de 26 de febrero de 2021 que considera ajustada a derecho la supresión empresarial del plus de distancia y gasto de comida abonada a los trabajadores mientras prestaban sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia. El tribunal calificó estas partidas como extrasalariales y compensatorias, además que el convenio colectivo de aplicación establecía que estos gastos se fijaban “por día de asistencia efectiva al trabajo”, si bien es cierto que esa

presencialidad era imposible por las circunstancias derivadas de la pandemia, la empresa no suprimió esos pluses si no que dejó de sufragarlos al desaparecer las condiciones que justifican su cobranza.

### 3. Tiempo de desplazamiento para teletrabajar

Uno de los muchos problemas que suscitó el teletrabajo fue que, si los trabajadores estaban obligados o no a recuperar el tiempo que perdían por trasladarse de la oficina a su domicilio, con la finalidad de continuar con su jornada laboral a través del trabajo a distancia.

Para ello vamos a analizar la SAN 105/2021, de 12 de mayo de 2021. El caso enjuiciado versa sobre una decisión empresarial de la compañía Seguros Ocaso consistente en permitir a los trabajadores continuar con su jornada laboral en régimen de trabajo a distancia, una vez finalizado el descanso para la comida. En relación a ese tiempo de desplazamiento, el Tribunal consideró que si hay retraso en la incorporación al trabajo, ese tiempo debe recuperarse y que a diferencia de lo que alegaban los sindicatos, esta medida no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ya que se trata de una medida que se adopta ante una situación “*especial, transitoria y coyuntural*” a consecuencia del COVID-19, ya que por un lado se pretende garantizar y proteger la salud de los trabajadores, evitando que éstos acudan a lugares masificados como restaurantes durante su descanso para comer, y por otro, el origen de la actuación empresarial reside en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma, que, como dice el tribunal “*Confirma y refuerza algunas medidas que tímidamente se habían tomado, como la de trasladar parte de la actividad laboral al teletrabajo*”.

Por otro lado, la sentencia, afirma y está de acuerdo que el tener que recuperar ese tiempo de desplazamiento puede suponer que la jornada laboral de los trabajadores se alargue más, pero añade que, necesariamente los trabajadores tienen que invertir tiempo de desplazamiento una vez finalizada la jornada. Dicho esto, llega a la conclusión de que en caso de tener que recuperar el tiempo perdido durante el desplazamiento, esto no supone

que se tenga que prestar servicio durante más horas ya que desaparece el tiempo necesario para trasladarse de la oficina a la residencia habitual al terminar la jornada.<sup>24</sup>

#### 4. Permiso retribuido recuperable

El Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo regula un permiso retribuido recuperable para los trabajadores por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con la finalidad de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. Es decir, se consideró como periodo de inactividad del 30 de marzo al 9 de abril de 2020, dando lugar a este permiso retribuido, que en principio, tiene un carácter obligatorio y recuperable desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma y hasta el 31 de diciembre (existía controversia sobre si podría ampliarse)<sup>25</sup>. Sin embargo, en la práctica, dicha obligatoriedad ha dado lugar a problemas de aplicación, sobre todo en aquellos casos en los que no se llegaba a un acuerdo en el proceso de negociación, por lo que los tribunales han tenido que hacer frente a este problema llegando a la conclusión que procedo a exponer.<sup>26</sup>

La SAN 91/2020, de 28 de octubre de 2020 considera que es válida la recuperación del permiso retribuido en los siguientes cuatro escenarios.<sup>27</sup>

1. Recuperación con cargo a días libres retribuidos correspondientes al exceso del calendario laboral de 2020, teniendo en cuenta los pactos locales de cada uno de los centros de trabajo.
2. Aumento de la jornada diaria
3. Restablecimiento con cargo a vacaciones solicitado por el trabajador siempre y cuando exista un acuerdo con la empresa.

---

<sup>24</sup>Jurisprudencia relacionada: SAN, de 10 de mayo de 2021, rec. 105/2021: las desconexiones que impiden la prestación de servicios como los cortes de luz o de internet, siempre y cuando se produzcan dentro de la jornada en la modalidad de teletrabajo e impidan dicha prestación, no tienen que ser recuperados posteriormente ni serán consideradas como una causa justificada de reducción de retribución o cualquier tipo de descuento.

<sup>25</sup>La SAN 620/2021 de 26 de febrero de 2021 concluyó que siempre que haya acuerdo entre las partes y se respeten los límites previstos en el artículo 3.3 (períodos mínimos de descanso, preaviso, respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y respeto a la jornada máxima anual) se podría extender el plazo de recuperación más allá del establecido en el Real Decreto Ley, es decir, 31 de diciembre de 2020.

<sup>26</sup> Martín, E. (2020). “Recuperar el tiempo de desplazamiento desde la oficina a casa para seguir en teletrabajo: La AN descarta msct dada la situación «especial» y «coyuntural» marcada por la Covid 19”. Sincro Global Outsourcing. Obtenido el 9/12/2021 de <https://sincrogo.com/blog/tribunales/teletrabajo-desplazamiento-a-casa-recuperarlo-audiencia-nacional/>; última consulta 9/12/2021).

<sup>27</sup> En el mismo sentido se pronuncia la SAN 3206/2020, de 16 de noviembre de 2020.

#### 4. Opciones mixtas.

## VIII. CONCLUSIONES

Observamos como la regulación anterior al RDL 28/2020 sobre el trabajo a distancia, contenida básicamente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en el AEMET, es escasa e insuficiente. No cabe duda, de que el nuevo marco normativo ha supuesto todo un logro y avance en el ordenamiento jurídico español siendo completamente necesario y reclamado por los juristas, sobre todo tras el estallido de la COVID-19. Sin embargo, también es cierto que en muchas ocasiones se limita a reproducir lo que establecía el ET y por otro lado, existen muchos puntos que no están claros, siendo ahí donde juega un especial papel la negociación colectiva y los acuerdos entre empresarios y trabajadores. Esa falta de claridad en la redacción es lo que ha llevado a los tribunales a realizar numerosas interpretaciones sobre determinados puntos esclarecedores, muchos de ellos, todavía, sin solucionar.

Hemos visto como el derecho a la desconexión digital se configura como un derecho mínimo que trata de garantizar el derecho al descanso y la Ley Orgánica 3/2018 no realiza ningún pronunciamiento acerca de la relación entre éste derecho y la prevención de riesgos laborales. Por ello, y viendo la rapidez con la se está expandiendo el teletrabajo en las organizaciones y la gran presencia que tendrá en un futuro debido al auge de la tecnologías, se requiere de una regulación mucho más concreta y concisa ya que se están normalizando jornadas laborales que exceden de lo pactado, y se está generando una dependencia tecnológica inmensa perjudicando la salud de los trabajadores. Ciertamente es que en los últimos años los convenios colectivos de las empresas han ido incorporando este derecho, pero lo hacen de una manera vaga y deficiente ya que se incorporarán numerosas cláusulas que permiten la exoneración de este derecho y los empresarios suelen acogerse a ellas en muchas ocasiones, abusando así, de sus trabajadores.

Finalmente, llegamos a la conclusión, de que, a día de hoy, el teletrabajo es una realidad y con casi completa seguridad, podemos decir que ha llegado para quedarse con todas sus ventajas e inconvenientes. En relación a las primeras, permite facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y reducir gastos de desplazamiento además de permitir a la empresa una mayor flexibilidad en la organización. Por otro lado, también presenta grandes desventajas ya que muchos servicios no pueden prestarse a través de esta modalidad, además, en muchas ocasiones a los trabajadores les resulta muy difícil desconectar del trabajo. Adicionalmente, puede suponer una reducción de las

interacciones sociales lo que lleva al aislamiento y a un empeoramiento de las capacidades y habilidades comunicativas.

Aún queda un amplio camino que recorrer, y tenemos un margen de mejora muy amplio ya que la actual regulación no garantiza la salud y seguridad de los trabajadores. Por todo ello, el futuro de esta nueva modalidad es ilusionante y esperanzador, pero al mismo tiempo es bastante borroso y genera mucha incertidumbre y miedo.

## **IX. BIBLIOGRAFÍA**

### **1. NORMATIVA**

Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo (AMET) de 16 de julio de 2002.

Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Artículo 40.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE. núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm.177).

Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, artículo 24.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Entrada en vigor el 3 de enero de 1976. Parte III, artículo 7

Carta Sociales Europea, de 3 de mayo de 1996. Estrasburgo. Artículo 2: Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.

C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1970 (núm. 132).

Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa, artículo 14.

Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ahorramás, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL. Anexo I: Protocolo de actuación para la Desconexión Digital.

Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL). Capítulo IX: Desconexión digital, artículo 44.

Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU. Artículo 16.



Directiva 2003/88/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril. sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989.

Accord Orange de 27 de septiembre de 2016 sur l'accompagnement de la transformation numérique (Point 3.2- Assurer le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle en garantissant un droit à la déconnexion).

Accord sur la Qualité de vie au travail au sein du groupe Thalès (Titre II- 4.1. Bon usage des outils informatiques (TIC) : droit à la déconnexion).

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, de 7 de julio de 2012.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE. núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020.

RDL 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con

el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. BOE. núm. 87, de 29 de marzo de 2020.

## **2. JURISPRUDENCIA**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 1336/2021, de 3 marzo, Rec. 5061/2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia en el asunto C-397/2001 Pfeiffer, de 5 de octubre de 2004.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia en el asunto C-151/2022 Jaeger, de 9 de septiembre de 2003.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 192/2003, de 25 de octubre, Rec. 4492/2001.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 127/2019, de 31 de octubre, Rec. 147/2019.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 1008/2018, de 4 de diciembre de 2018, Rec.188/2018.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, núm. 954/2020, de 4 de noviembre, Rec. 431/2020.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 4086/2015, de 21 de septiembre, Rec. 259/2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, núm. 281/2016, de 3 de febrero, Rec. 2229/2015.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 648/2021, de 16 de febrero, Rec. 57/2019.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, núm. 235/2020, de 21 de mayo, Rec. 1021/2019.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, núm. 628/2020, de 8 de julio, Rec. 19/2020.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, núm. 173/2011, de 7 de noviembre, Rec. 5928/2009.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Girona, núm. 199/2021, de 12 de noviembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 1075/2020, de 15 de septiembre, Rec. 809/2020.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 4334/2021, de 18 de noviembre, Rec. 81/2021.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 44/2021, de 18 de marzo, Rec. 164/2020.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 16 de mayo 2011, Rec. 197/2010.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 3ª, núm. 135/2021, de 26 de febrero, Rec. 38/2021.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 105/2021, de 12 de mayo, Rec. 393/2020.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 104/2021, de 10 de mayo, Rec. 105/2021.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 620/2021, de 26 de febrero, Rec. 230/2020.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 91/2020, de 28 de octubre, Rec. 143/2020.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 3206/2020, de 16 de noviembre, Rec. 276/2020.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 114/2020, de 9 de diciembre, Rec. 163/2020.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 132/2021, de 4 de junio, Rec. 103/2021.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 198/2013, de 11 de noviembre, Rec. 288/2013.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 233/2021, de 4 de noviembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia en el asunto C-484/04 Comisión/Reino Unido, núm. 67/2066, de 7 de septiembre.

### 3. OBRAS DOCTRINALES Y RECURSOS DE INTERNET

Alemán Paéz, F. (2017). *El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N° 206-1088”*. Trabajo y derecho.

Argüeso, M. S. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2).

Avilés, J. A. F. (2017). NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. *Diritto della sicurezza sul lavoro*, (2), 69-101.

Babío, N. (2020). Teletrabajo: la importancia de un buen acuerdo. Garrigues | Blog Laboral. Obtenida el 27/12/2021 de <https://bloglaboral.garrigues.com/teletrabajo-la-importancia-de-un-buen-acuerdo>. (Última consulta 27/12/2021)

Bras, A y Schaefer, L (2020). La COVID-19 da un empujón al teletrabajo. Caixa Bank Research . Obtenida el 22/12/2021 de <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/covid-19-da-empujon-al-teletrabajo>. (Última consulta 22/12/2021)

Campos, A. I. P. (2019). La desconexión digital en España:¿ un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (52), 101-124.

Cialti, P. H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia:¿ más de lo que parece?. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (137), 163-181.

Cuesta, H. Á. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 7.

El libro blanco de trabajo a distancia. *Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*. Observatorio del Trabajo a Distancia (2020).

Escobar Martín, D. (2019). El derecho a la desconexión digital.

Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., Brancati, CU, & Fernández-Macías, E. (2020). *Las medidas de confinamiento por el COVID y los mercados laborales de la UE*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Fernández, I. G. (2020). Claves de la nueva regulación del trabajo a distancia. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, (160), 12.

Ferrero Vicente, E. (2019). El teletrabajo en la doctrina y la jurisprudencia.

Folgosó Olmo, A. (2021). El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados.

Fulladosa, M. (2015). Teletrabajo: aspectos normativos y dudas comunes. Prevencontrol. Obtenida el 4/11/2021 de <https://prevencontrol.com/prevenblog/teletrabajo-aspectos-normativos-y-dudas-comunes/>. (Última consulta 4/11/2021)

Fulladosa, M. (2015). Teletrabajo: Aspectos normativos y dudas comunes. PrevenControl. Obtenida el 23/12/2021 <https://prevencontrol.com/prevenblog/teletrabajo-aspectos-normativos-y-dudas-comunes/>. (Última consulta 23/12/2021)

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412.

Gómez Abelleira, F. J. (2021). Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de Trabajo a distancia.

Iberley. (2021). El derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral. Obtenida el 6/11/2021 de <https://www.iberley.es/temas/derecho-desconexion-digital-fuera-horario-laboral-64311>. (Última consulta 6/11/2021)

Idiakez, F. J. A. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (42).

Infojobs (2020) : Estado del mercado laboral en España. Obtenido el 5/11/2021 de <http://www.portalenfermeria.com/wp-content/uploads/2021/04/Informe-InfoJobs-Esade-2020-Estado-del-Mercado-Laboral-en-Espa%C3%B1a.pdf>. (Última consulta 5/11/2021)

Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19*. [https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice\\_mod\\_covid\\_0121.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf).

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT). (2018). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf>.

Javier Sánchez, Luis. (2018, 14 de febrero). ¿Por qué el derecho a la desconexión digital de los trabajadores no avanza en España? *ConfiLegal*. Obtenido el 1/01/2022 de <https://confilegal.com/20180214-por-que-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-no-avanza-en-espana/>.

López-Elizalde, C. (2004). Burnout syndrome. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 27(S1), 131-133.

Montes, O. R. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(2), 541-560.

Navarrete, C. M. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283.

Observatorio Cetelem. (2021). *El impacto del teletrabajo en Europa*. <https://elobservatoriocetelem.es/el-impacto-del-teletrabajo-en-europa/>.

OIT (2020). COVID: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Obtenido el 23/01/2022 de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf). (Última consulta 23/01/2022)

Ortega, F. F. (2021). El Real Decreto-Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia: ¿un marco normativo que satisface el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a

distancia?. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (156), 125-148.

P. Sanz de Miguel, M. Caprible and J. Arasanz, regulating telework in a post-COVID.19 Europe, en The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 17 de julio 2021.

Palacios, C. (2018, 4 de noviembre). Desconectar al salir del teletrabajo. *El País*. Obtenido el 15/10/2021 de <https://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2018/11/04/5bdc3c3f46163ff9638b45e4.html>.

Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.

Puyol, Javier. (2017, 4 de enero). El derecho a ‘desconectarse’ y al descanso está reconocido en la Constitución Española. *ConfiLegal*. Obtenido el 01/02/2022 de <https://confilegal.com/20170104-el-derecho-a-desconectarse-y-al-descanso-esta-reconocido-en-la-constitucion-espanola/>

Quintanilla Navarro, R. Y. (2017). El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. *Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (ed.): El futuro del trabajo que queremos*, 2.

Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.

Ríos, C. (2020). El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto. Wolters Kluwer. Obtenida el 11/11/2021 de <https://capitalhumano.wolterskluwer.es/ch/2020/06/30/el-teletrabajo-antecedentes-y-un-futuro-incierto>. (Última consulta: 11/11/2021).

Romero Díaz, I. (2020, 11 de septiembre). Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos. *CincoDías*. Obtenido el 16/11/2021 de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861\\_307312.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html).

Ruíz, A. B. M. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (12), 14.

San Segundo Alonso, M. (2021). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales.

Sardà i Camacho, A. (2021). El teletrabajo:¿ una medida de conciliación de la vida personal, laboral y familiar?.

Su, N. M., & Mark, G. (2008, February). Designing for nomadic work. In *Proceedings of the 7th ACM conference on Designing interactive systems* (pp. 305-314).

Tascón López, R., “Derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español”, en Trabajo y Derecho, nº 41 (2018).

Vallés Amorós, I. (2021). El teletrabajo y trabajo a distancia en España tras el Real Decreto 28/2020: El accidente de trabajo.

Vicente-Herrero, M., Torres Alberich, J. I., Torres Vicente, A., de la Torre, R. I., Victoria, M., & Capdevila García, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297.