

15th and 16th December 2021
3RD SBRLAB INTERNATIONAL VIRTUAL CONFERENCE

MANAGING THE FUTURE

CHALLENGES AND PROPOSALS FOR
POST-PANDEMIC SOCIETY

3rd SBRLAB INTERNATIONAL VIRTUAL CONFERENCE

FINDING SOLUTIONS TO SOCIETAL PROBLEMS

15-16 December, 2021
Universitat Rovira i Virgili

Edited by
Teresa Torres-Coronas
Josep Moreno-Gené
Angel Belzunegui-Eraso



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI

Organized by



Supported by



Universitat Rovira i Virgili

C/ de l'Escorxador, s/n

43003 Tarragona Catalunya (Spain)

ISBN: 978-84-8474-960-3

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

PRESIDENT OF THE SCIENTIFIC COMMITTEE

Teresa Torres-Coronas. Universitat Rovira i Virgili, Catalonia

CONFERENCE ADVISORY BOARD

Anita Trnavcevic. Univerza na Primorskem, Slovenia

Carolina Martínez Moreno. Universidad de Oviedo, Spain

Emmanuela Lombardo. Universidad Complutense de Madrid, Spain

Eva Garrido Pérez. Universidad de Cádiz, Spain

Jesus Mercader Uguina. Universidad Carlos III, Spain

Joaquin Aparicio Tova. Universidad de Castilla-La Mancha, Spain

Maciej Pietrzykowski. Poznan University of Economics and Business, Poland

Mario Arias-Oliva. Universidad Complutense de Madrid, Spain

María Inmaculada Pastor Gosálvez. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Maria Rosario Sánchez Morales. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain

Martha Zapata Galindo. Universität de Berlin, Germany

Silvio Cadinali. Università Politecnica delle Marche, Italy

TRACK CHAIR. MANAGEMENT ISSUES

Jorge de Andrés-Sánchez. Universitat Rovira i Virgili, Spain

María Arántzazu Vidal-Blasco. Universitat Rovira i Virgili, Spain

TRACK CHAIR. SOCIO-POLITICAL ISSUES

Angel Belzunegui Eraso. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Anna Villarroya. Universitat de Barcelona, Spain

Teo Mellen Vinagre. ESADE i Universitat Ramon Llull, Spain

TRACK CHAIR. LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY

Josep Moreno Gené. Universitat de Lleida, Spain

Ana María Romero Burillo. Universitat de Lleida, Spain

Franciso Andrés Valle Muñoz. Universitat Pompeu Fabra, Spain

SCIENTIFIC COMMITTEE

Imudena García Manso. Universidad Rey Juan Carlos, Spain
Ana Rosa Argüelles Blanco. Universidad de Oviedo, Spain
Anna Sánchez Aragón. Universitat Rovira i Virgili, Spain
Antonio Fernández García. Universitat Oberta de Catalunya, Spain
Antonio López Peláez. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain
Antonio Martín-Cabello. Universitat Rey Juan Carlos, Spain
Carmen Sánchez Trigueros. Universidad de Murcia, Spain
Carolina Gala Durán. Universitat Autònoma de Barcelona, Spain
Claudia Maria Anleu Hernández. Universitat Rovira i Virgili, Spain
Claudio Payá Santos. INISEG, Spain
David Dueñas-Cid. Kozminski University y Universidad de Tartu, Poland
Eduardo Rojo Torrecilla. Universitat Autònoma de Barcelona, Spain
Esther Guerrero Vizuete. Universitat Rovira i Virgili, Spain
Eva Reinares-Lara. Universidad Rey Juan Carlos, Spain
Gemma Fabregat Monfort. Universitat de València, Spain
Graciela Padilla Castillo. Universidad Complutense de Madrid, Spain
Ignasi Beltran de Heredia Ruiz. Universitat Oberta de Catalunya, Spain
Immaculada Rosell Morales. Universitat Rovira i Virgili, Spain
Jaume Camps Girona. Universitat Rovira i Virgili, Spain
Jesus García Madariaga, Universidad Complutense de Madrid, Spain
Jordi Andreu Corbaton. Universitat Rovira i Virgili, Spain
Jorge de Andrés-Sánchez. Universitat Rovira i Virgili, Spain
Jorge Pelegrín Borondo. Universidad de la Rioja, Spain
José Antonio Díaz Martínez. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain
José Miranda Boto. Universidad de Santiago de Compostela, Spain
Juan Antonio Roche Cárcel. Universitat d'Alacant, Spain
Laura González-Vila Puchades. Universitat de Barcelona, Spain
Luís Fernández Villazón. Universidad de Oviedo, Spain
Manuel Hernández Pedreño, Universidad de Murcia, Spain

Maria Ercilia Garcia. Universitat Rovira i Virgili, Spain

María José Romero Ródenas. Universitat de Castella-La Mancha, Spain

Maria Victòria Forns Hernández. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Mercedes Alcañiz. Universitat Jaume I, Spain

Olga García Luque. Universidad de Murcia, Spain

Orlando Rua. Instituto Politécnico de Porto, Portugal

Pedro Cuesta Valiño. Universidad de Alcalá, Spain

Rocío Ruiz Martínez. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Salvador Perelló Oliver. Universidad Rey Juan Carlos, Spain

Sandrina Francisca Teixeira. Center for Organizational and Social Studies, Instituto Politécnico de Porto, Portugal

Sonia Fernández Aliseda. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Susana Rodríguez Escanciano. Universidad de León, Spain

Verónica Díaz Moreno. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain

Content

Keynote speakers.....	8
Closing session speaker.....	11
Foreword	12
Foto-ensayos, una visión gráfica del COVID-19	26
LABOUR AND SOCIAL SECURITY TRACK	29
COVID-19 Y VULNERACIÓN DE DERECHOS EN EL ACCESO AL EMPLEO.....	30
EL AUGE DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO TRAS LA COVID-19 Y SU IMPACTO DE GÉNERO	50
LA REGULACIÓN LABORAL DEL TRABAJO A DISTANCIA TRAS LA COVID-19: UN PRIMER ANÁLISIS DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA	84
LOS GASTOS EN EL TELETRABAJO ASALARIADO NO REGULAR EN EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL	111
LA INCIDENCIA DE LA PANDEMIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES	133
LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN TIEMPOS DE PANDEMIA: ANÁLISIS DE SU ALCANCE Y EFECTOS.....	151
NUEVAS TECNOLOGÍAS Y FACULTADES DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	168
LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO COMO MEDIO DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.....	182
LA PROTECCIÓN DE LOS ESTÁNDARES LABORALES EN EL COMERCIO INTERNACIONAL POST-PANDEMIA: ESTUDIO DE LOS ALC DE LA UE	201
MANAGEMENT TRACK.....	219
TOWARDS A SUSTAINABLE DEMOCRATIC HYBRID ECONOMY	220
LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LOS MEDIOS DE PAGO: IMPACTOS DE LA COVID-19.....	243
RELACIONANDO FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E MACANISMOS DE GESTÃO: CONTRIBUTOS DA INOVAÇÃO ABERTA E DO RISCO CORPORATIVO.....	254
INOVAÇÃO ABERTA: PERSPETIVAS FUTURAS DE INVESTIGAÇÃO	265
EMPOWERMENT OF WOMEN ENTREPRENEURS BY INNOVATION AND GENDER MAINSTREAMING: FROM SUBSISTENCE TO BUSINESS OPPORTUNITY	278
EL NIVEL DE AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	280

PRESENTE Y FUTURO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	293
EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA FORMACIÓN EN GESTIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL EN ENTORNOS UNIVERSITARIOS	317
SOCIO-POLITICAL TRACK	340
LA IMPORTANCIA DE LA MENTORÍA SOCIAL EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS MENORES INMIGRANTES Y REFUGIADOS.....	341
LOS BENEFICIOS DE LOS PROCESOS DE MENTORÍA PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO	365
VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO UNIVERSITARIO CATALÁN: CONCEPCIONES E IMAGINARIOS	387
ABUSO SEXUAL, MALESTAR EMOCIONAL Y CONSUMO DE SUSTANCIAS EN ADOLESCENTES	396
ANÁLISIS DE LA ACEPTACIÓN DEL PASAPORTE DE INMUNIDAD ANTE LA COVID-19 CON UNA ESCALA ÉTICA MÚLTIPLE	426
ÁFRICA Y LA COVID-19. CRISIS Y RETOS	428
WOMEN EMPOWERMENT POLICY IN PARTICIPATION IN PUBLIC LIFE AND DECISION MAKING IN ZANZIBAR-TANZANIA.....	442
COVID-19, GÈNERE I ACADÈMIA. UN ESTAT DE LA QÜESTIÓ SOBRE ELS EFECTES DE LA PANDÈMIA EN EL TREBALL DE LES DONES ACADÈMIQUES I CIENTÍFIQUES.....	457
FOTO-ENSAYOS.....	468
SUPERANT L'ANSIETAT I LA DEPRESSIÓ PROVOCADA PER LA COVID-19.....	469
EL COVID-19: NUEVOS COMPORTAMIENTOS Y CONDUCTAS.....	472
COMUNICACIÓ EN TEMPS DE PANDÈMIA.....	477
CHICLES EN EL SUELO	480
FRENO A LAS BOTELLONAS	482
STOP TIRAR LAS MASCARILLAS EN LA CALLE	484
PARQUES INFANTILES SEGUROS	486
PROBLEMAS SANITARIOS DERIVADOS DEL COVID-19.....	489

LA INCIDENCIA DE LA PANDEMIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES

Arturo Montesdeoca Suárez

Universidad de las Palmas de Gran Canaria

Abstract. The present work aims to analyze in the current context of digitization of labor relations the incidence of new technologies on the fundamental rights of workers. Focusing the object of study in a context of pre and post confinement analyzed in this sense the incidence of the implementation of telework as a result of the COVID-19 crisis. Therefore, the difficulties that teleworking poses for the fulfillment of digital rights will become evident, taking as a reference the analysis of the current legal framework as an umbrella of protection for workers..

Key words. New technologies, digital rights, fundamental rights, remote work, working time.

1. INTRODUCCIÓN

El año 2020 jamás será olvidado y estará por siempre en la mente de todos los ciudadanos de este planeta. Como bien es sabido por todos, hemos experimentado una trágica y dolorosa situación de pandemia generada por el COVID-19, tanto a nivel nacional como internacional. No muy lejos temporalmente, el 14 de marzo el gobierno tuvo la necesidad de adoptar un estado de alarma en todo el territorio nacional, una medida totalmente excepcional y sumamente desconocida para muchos. La consecuencia principal ya la hemos sufrido todos, un confinamiento domiciliario duro y estricto como medida de salvaguarda de la salud de los ciudadanos dada la facilidad innata de transmisión del virus. Esta situación generó por primera vez la paralización total de las actividades económicas del país con la salvedad determinadas actividades esenciales.

Ante esta situación totalmente imprevisible y como respuesta paliativa al mercado de trabajo se adoptó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. En su art. 5 se declaró el carácter prioritario de la modalidad de teletrabajo¹¹⁰ en aras de alcanzar la reordenación de la relación laboral ante la excepcionalidad sanitaria sufrida por todos. La implantación del teletrabajo se ha llevado a cabo a un ritmo frenético por la situación sanitaria actual. Ello ha supuesto que no se pudieran poner en valor las dificultades que pudiera entrañar en la seguridad y la salud del trabajador. Lo que pudiera generar una lectura negativa en una primera aproximación al tratamiento del RD-L a la prevención de riesgos en el teletrabajo, considerando, por lo tanto, que no cuenta con el desarrollo legislativo que merece. Con anterioridad y para evitar el colapso del funcionamiento habitual de las empresas y, evidentemente de disminuir el riesgo de contagio el Real Decreto-Ley 8/2020, Medidas urgentes extraordinarias COVID-19 insta la adopción preferente del trabajo a distancia. En el segundo apartado del art. 5 del texto, curiosamente y de forma excepcional, para cumplir con el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), posibilita la realización de una autoevaluación preventiva del trabajador. Esta medida está limitada a aquellos sectores, empresas o puestos en los que hasta entonces, no hubieran previsto esta modalidad alternativa.

Posteriormente esta medida sería refrenda con la aprobación del RD-L 28/2020, de 22 de septiembre. La instauración del teletrabajo como respuesta a un régimen de restricciones y medidas de contención de la pandemia requería la adopción de un marco legal adecuado y ajustado a la realidad. Fruto de ello se adoptó este RD-L para adaptar las relaciones laborales y dotar de seguridad jurídica a ambas partes del contrato, empresario y trabajador. Precisamente en cuanto a los métodos de trabajo y como se ha manifestado con anterioridad, la situación actual de crisis epidemiológica ha venido a consagrar como prioritaria la modalidad del trabajo a distancia. Ello ha requerido de la necesidad de dotar de un marco jurídico laboral creado, ante las excepcionales circunstancias organizativas y funcionales, que tuviera en consideración la irrupción tecnológica en este ámbito. Es por lo que se ha pretendido dar respuesta a un concepto sumamente importante, el bienestar del trabajador, que en este caso al desarrollarse en una modalidad a distancia debe estar

¹¹⁰ Con una mera finalidad de coherencia terminología a lo largo del presente artículo, se ha decidido utilizar el término “teletrabajo” como modalidad del trabajo a distancia. La explicación es bien sencilla puesto que el objetivo a alcanzar en este trabajo consiste en poner de manifiesto los riesgos a los que se enfrenta el trabajador en esta modalidad. Poniendo especial énfasis por el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, ex art. 2 b) Ley 10/2021, en el desarrollo de la prestación laboral.

garantizado, máxime en una situación de pandemia actual en la que cumpliría una doble función. La primera, permitiría evitar los desplazamientos al trabajo, trayendo consigo, la posibilidad de disminuir el riesgo de contagio. La segunda, evitaría la paralización del sistema productivo de las empresas (en aquellos sectores en los que se permita su implantación) y, por consiguiente, generaría desafortunadamente un impacto negativo al mercado de trabajo.

Efectivamente, la principal novedad sufrida por las relaciones laborales y, principalmente por el trabajador, es la deslocalización de la prestación laboral. Por un momento fue necesario abandonar la presencialidad tradicional del trabajador a un espacio físico en el que desarrollaba sus tareas. Incuestionablemente el COVID-19 ha conmocionado a la sociedad, que después de superar una crisis económica ha sufrido nuevamente otra crisis, ahora sanitaria, de consecuencias tridimensionales (sanitaria, económica, social). En suma, el mercado de trabajo experimentó un cambio trascendental y que marcaría un antes y después en el modelo de gestión de los recursos humanos de las empresas que hasta el momento no recibía una gran aceptación.

La propia definición de trabajo a distancia en el art. 2 de la Ley 10/2021 posibilita el desarrollo de la prestación laboral en el propio domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta. De esta definición puede aseverarse la permisividad de la movilidad del teletrabajador aunque si bien es cierto que debe contar con los medios adecuados que permitan la conexión del dispositivo digital. Esta situación no es sorpresa para el lector ni mucho menos dado que el contexto actual en el que se encuentran las relaciones laborales; así mismo, estos cambios han originado la aparición de nuevas plataformas o espacios de colaboración que permiten mayor flexibilidad laboral y estrechar contactos. Se está hablando de los espacios coworking¹¹¹, lugares en los que tanto autónomos, freelances, startups o pymes trabajan conjuntamente para compartir sus habilidades profesionales.

Ciñéndonos a los datos, España no se había caracterizado con anterioridad al estallido pandémico por ser un país en el que el teletrabajo constituya una opción viable y

¹¹¹ Los espacios de coworking son una nueva figura de organización laboral. El significado de este nuevo concepto tiene la siguiente explicación. Supone la unión de dos palabras anglosajonas work (trabajar) y co (colaborative). Se caracterizan por la reunión de profesionales de distintas ramas en las que comparten objetivos, ayuda mutua, colaboraciones, entre otras. Además, de compartir el espacio físico de trabajo se comparten los gastos. Aunque, su efectiva implantación en la sociedad tuvo lugar en San Francisco. En el año 2005, Brad Neuberg creó el primer espacio de coworking. Véase con más profundidad en MAGRO SERVET, V. (2020) El coworking y la reserva de actividad profesional”, *Diario La Ley*, nº 9559, p.2.

prioritaria por las empresas; de hecho, es posible constatar una aplicación poco significativa en este sentido¹¹². Siguiendo los datos publicados por UGT evidencian esta situación ya que de hecho se constata que tan solo el 4,9% de la totalidad de trabajadores en activo implementaron de forma habitual el trabajo en remoto desde el domicilio¹¹³. Sin embargo estos datos no se corresponden con otros países europeos donde las reticencias a esta modalidad no se asemejan a nuestra experiencia. Comenzando por países con un menor reflejo se encuentran Alemania 11,6% o Francia 20%, por el contrario, países como Países Bajos y Suecia alcanzan datos muy positivos a este respecto alcanzando la cota del 30%.

Tras la finalización del periodo de confinamiento domiciliario y la entrada en “la nueva normalidad ciudadana” los indicadores aportados por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) en su estudio sobre la incidencia del COVID-19¹¹⁴ en el mercado de trabajo varían considerablemente. Si bien antes de la pandemia en España el nº de establecimientos que priorizaba el teletrabajo oscilaba en un 16%, durante el estado de alarma se incrementó considerablemente hasta el 51,4%. Sin embargo, una vez adentrados en este proceso de normalización pandémica, se evidencia un retroceso considerable en el teletrabajo disminuyendo al 43,4% las empresas que optan por esta modalidad¹¹⁵.

Coetáneamente a esta respuesta o connotación negativa y para ser más específicos es necesario mostrar argumentos de peso respecto a estas consideraciones en el impacto del teletrabajo. Cabe a este respecto señalar los resultados obtenidos por UGT en el estudio de “Teletrabajo y Corresponsabilidad”¹¹⁶. La cuestión por dilucidar y que se pretende plasmar en estas líneas es si el teletrabajo perpetúa los roles de género o por el contrario actúa como instrumento de igualdad en el reparto de tareas familiares. A este respecto, tomando en consideración los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el impacto generado por el coronavirus incide de forma muy distinta a razón del género. Los datos son bastante reveladores, una comparación del total de trabajadores que optaron por el teletrabajo entre

¹¹² LOUSADA F. RON LATAS, R.P. (2015). *Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español*, en Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, España, Editorial Aranzadi Thomson Reuters, pp. 31-46.

¹¹³ Unión General de Trabajadores (2020) “El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas”, Estudios, nº 5.

¹¹⁴ Indicador de Confianza Empresarial (ICE). Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 Segundo semestre de 2020 y primer semestre de 2021.

¹¹⁵ Este retroceso puede tener causa en el abono de los gastos derivados del trabajo a distancia por el empresario, apostando por un modelo híbrido semipresencial abonando la figura del “trabajador en remoto”. Vid. Las empresas limitan el teletrabajo a menos del 30% para evitar los gastos asociados, (9 de septiembre de 2021), Cinco Días - El País Economía.

¹¹⁶ Romero Pedraz, S., y Varela Ferrio, J. (2021) Teletrabajo y Corresponsabilidad, *Servicios de Estudios UGT*, nº 16, pp. 12-16.

2019 y 2020, refleja un incremento interanual del 86,38% en hombres, mientras que un 158,08% en mujeres. Así mismo, entre 2019 y 2021, se produce un incremento en 58,18% en hombres y un 102,35% en mujeres. Lo que evidencia directamente que ante la adopción del teletrabajo por la irrupción de la crisis epidemiológica del COVID-19 produce un hecho histórico, por primera vez el nº de mujeres que priorizaron el teletrabajo supera al nº de hombres teletrabajadores, doblando prácticamente las cifras. Sumando la edad al estudio de género expuesto, los datos son aún más relevadores. Se ha cercado la investigación a los estadios de edad en los que generalmente se llevan a cabo labores de cuidados (tanto de ascendientes como descendientes), entre los 25 a los 55¹¹⁷. De este modo se puede comprobar que el incremento interanual es superior en mujeres frente a los hombres en todos los estadios de edad salvo en el comprendido entre los 16 y 24 años. Por lo que, las cifras arrojan una clara diferenciación entre generaciones jóvenes en las que se denota el equilibrio de género mientras que a partir de los 25 años existe una superioridad manifiesta de la mujer frente al hombre en la elección del teletrabajo. Los datos de esta encuesta muestran una realidad de nuestra sociedad, hoy en día, la mujer sigue ejerciendo un papel fundamental en las actividades del hogar y los cuidados intrafamiliares, lo que significa que continúa la perpetuación de los roles de género¹¹⁸. Las labores domésticas ocupan un buen número de horas diarias que dificultan la organización de la jornada laboral y su compatibilidad con los compromisos familiares y sociales. Razón por la que se pone de manifiesto la necesidad de concienciar al legislador en el impacto de género que podría provocar el teletrabajo exponencialmente las desigualdades económicas y sociales.

Por esta razón, para alcanzar una regulación completa y específica, es tarea del legislador resolver, entre otros, todo este tipo de interrogantes que se plantean. Pese a ello, parece ser que definitivamente, debido a una circunstancia de fuerza mayor, se ha impulsado

¹¹⁷ Los estadios de edad en los que se estructuran los datos son: Entre 16 y 24 años, entre 25 y 34 años, entre 35 y 44 años, entre 45 y 54 años y entre 55 o más años.

¹¹⁸ Esta situación ya era una realidad antes de la pandemia y de la implantación prioritaria del teletrabajo, y fue puesta de manifiesto en los resultados obtenidos por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INHSHT) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que publica cada cinco años. En la última publicación, en el año 2015, se proporciona información sobre la diferencia del reparto de horas entre mujeres y hombres respecto a tareas de cuidados, educación, trabajo doméstico, cuidado de personas dependientes, entre otros. Por un lado, pone de manifiesto la encuesta que las mujeres dedican 63,6 horas semanales frente a los hombres unas 56,7 horas en el total de horas semanales a trabajo remunerado, no remunerado y los desplazamientos. Por otro, muestra un dato bastante arrollador y que viene a confirmar la posibilidad de que el teletrabajo pueda incrementar la desigualdad por razón de sexo. Un 77,5% de las mujeres trabajadoras realizan todos los días actividades domésticas y de cocinar por un 32,9% de los hombres. Algo semejante ocurre en las actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos, primando la mujer con un 47,4% de mujeres trabajadoras y un 31,5% de hombres trabajadoras.

el teletrabajo como modalidad alternativa tradicional de la prestación presencial de servicios.

Evidentemente potenciar nuevas alternativas a la presencialidad del trabajador por la invasión de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo, solo puede arrojar un balance positivo si se toman en consideración las circunstancias actuales. No ha dado tiempo a normalizar la situación debido a que la crisis sanitaria supuso la adopción de medidas inmediatas que pudieran salvar los puestos de trabajo, pero el legislador debe atender las nuevas vicisitudes que surgen en la sociedad para regular situaciones, como las que se viven actualmente, que claman por una normativa específica y concreta sobre el teletrabajo.

2. TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO: PARTICULARIDADES.

Sin duda alguna, dentro de los desafíos que plantea esta alternativa nos encontramos la duración de la jornada y los periodos de descanso. Efectivamente, los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso constituyen una de las principales preocupaciones primarias a tutelar por el derecho del trabajo. De hecho, este debate se remonta al desarrollo de la Primera Revolución Industrial en la que el proceso de industrialización urbana provocó el traslado del capital humano de las zonas rurales a las grandes urbes de la industria, dando lugar a las ciudades industrializadas (Chaves Palacios, 2004)¹¹⁹.

Así mismo, desde la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) se ha incidido inconmensurablemente en la limitación de las jornadas de trabajo excesivas que van en detrimento tanto del derecho al descanso del trabajador como de otros tales como la conciliación de la vida laboral y familiar. Precisamente, su primer Convenio fue aprobado en 1919¹²⁰ y versaba precisamente por la limitación de la jornada de trabajo, manifestando que “no podrá exceder de ocho horas por día y cuarenta y ocho por semana”. Por otro lado, también se aprobó en 1930 el Convenio nº 30 sobre las horas de trabajo en comercios y oficinas¹²¹. Sería en este Convenio donde se refleja de forma muy precisa el concepto de “horas de trabajo” como aquel “tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador”. Ambos cuerpos normativos serían los precedentes a nivel nacional -art. 34.1

¹¹⁹ Chaves Palacios, J. (2004) Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial, *Norba: Revista de Historia*, nº 17, p. 98.

¹²⁰ En la Conferencia General de la Organización del Trabajo convocada en Washington por el Gobierno de EE. UU., el 29 de octubre de 1919 adopta el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), nº 1.

¹²¹ Convenio sobre las horas de trabajo (comercios y oficinas) nº 30. Ratificado por España el 29 de agosto de 1932.

del ET¹²²-, comunitario - art. 2 de la Directiva 2003/88/UE¹²³, relativa a los tiempos de ordenación del trabajo y de los periodos de descanso e internacional – art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos¹²⁴, así como el art. 2 de la Carta Social Europea¹²⁵-. Con la irrupción tecnológica en el ámbito de las relaciones laborales la OIT se ha adelantado para manifestar nuevamente este nerviosismo primario sobre la jornada de trabajo. En su informe “Trabajar para un futuro prometedor” deja constancia de que “en la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital¹²⁶”. De esta lectura se puede obtener una conclusión significativa, la imperiosa necesidad de adaptar el derecho al descanso del trabajador a la transformación de las relaciones laborales, debido al auge de la digitalización que implica el uso de dispositivos tecnológicos que implican nuevas formas de organización y desarrollo del trabajo.

Pese a ello, el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso siguen ocupando una de las principales preocupaciones en el terreno laboral, máxime cuando tendemos a normalizar una cuarta revolución industrial. Esta cuarta revolución industrial o de la industria 4.0, nace a partir de la “fusión de tecnologías y de una creciente armonización e integración entre las disciplinas de investigación de las ciencias” (Patiño, 2019, p.1)¹²⁷. Constituyendo, por lo tanto, una nueva reordenación que ha dado lugar a un nuevo periodo histórico industrial en el que estamos inmersos en la actualidad. Transformación que debemos seguir con extrema precaución por la incidencia en los derechos fundamentales de las personas y que constituyen el objeto principal del presente trabajo.

¹²² Con la aprobación de nuestra carta magna de 1978 se incorpora en el texto legislativo en el Capítulo III – De los principios rectores de la política social y económica, Título I – De los derechos y deberes fundamentales, el art. 40.2 en el que se fija la encomienda a los poderes públicos de garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral.

¹²³ La Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (3), que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo en lo que se refiere a los periodos de descanso diario, de pausas, de descanso semanal, a la duración máxima de trabajo semanal, a las vacaciones anuales y a aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo, ha sido modificada de forma significativa. En aras de una mayor claridad, conviene proceder, por tanto, a la codificación de las disposiciones en cuestión. Publicada en el DOUE el 18-11-2003.

¹²⁴ Art. 24 DUDH: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

¹²⁵ Artículo 2 CSE. Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las Partes Contratantes se comprometen: 1. A fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes.

¹²⁶ OIT (2019), *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, p.41.

¹²⁷ Patiño Vengoechea, J. G. (2019) “La cuarta revolución industrial”, *Revista Ingenierías USBMed*, nº 1, p.1.

La incipiente incorporación de las tecnologías en el ámbito de las relaciones de trabajo provoca cambios sumamente importantes en la organización y estructura de las empresas. Este proceso de digitalización de dichas organizaciones conlleva un uso notablemente excesivo de herramienta o aplicativos tecnológicos. Las TIC están presentes en el día a día de los trabajadores, ya sea por el uso del teléfono móvil, del ordenador portátil o sobremesa, la Tablet o el reloj inteligente, entre otros¹²⁸. Ante estos hechos, es aquí donde comienza la preocupación y se pone el punto de mira en cuanto a la salud y seguridad laboral del trabajador puesto que se genera periodos de conectividad excesivos provocados por la relación de dependencia digital. De este modo, las relaciones de trabajo sufren una evolución considerable adaptándose a la nueva realidad tecno-productiva y la organización de la jornada de trabajo.

Precisamente y ligado a este proceso de revolución tecnológica, el legislador previó necesario incorporar en la Ley 3/2018, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPD) un elenco de derechos necesarios en un contexto laboral digitalizado. De este modo se han fijado en el Título X “Garantía de los derechos digitales” (arts. 79 a 97) de la nueva LOPD un elenco de derechos digitales derivados del art. 18.4 CE y que son ejercitables en el ámbito laboral. Encontramos:

- a) El derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, art. 87.
- b) El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, art. 88.
- c) El derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos digitales de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, art. 89.
- d) El derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, art. 90.
- e) Los derechos digitales en la negociación colectiva.

¹²⁸ Eurofound (2020), *Industrial relations Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 3.

1. ¿Garantizar los derechos digitales significa también que se respetan los derechos fundamentales?

Como bien se ha avanzado con anterioridad, el tiempo de trabajo y descanso no se ha visto remodelado legislativamente ni por la incorporación de tales derechos digitales ni tan siquiera por la Ley 10/2020. Pero pese a ello, el legislador ha previsto necesario un refuerzo de ambos conceptos dado el contexto digitalizado de las relaciones laborales que pone en riesgo la salvaguarda de ambos derechos. Ello debido en cierto modo por las características disruptivas de las TIC que permiten difuminar las barreras de tiempo de trabajo y tiempo de descanso e inciden directamente en derechos fundamentales como la conciliación de la vida laboral y familiar, a la intimidad personal y a la salud (Vega Ruiz, 2010)¹²⁹. En efecto, a raíz de la implantación generalizada del teletrabajo, la prestación de servicios se ve alterada en tiempo y forma, siendo innecesario acudir al centro de trabajo como también cumplir con estrictos horarios de trabajo para completar las horas de contrato (Casas Baamonde, 2020)¹³⁰. Si bien es cierto, la movilidad de las franjas horarias deberá, en todo caso, respetar los tiempos de trabajo sin superar los límites horarios de la jornada y de descanso del art. 34 ET. Aunque, todo esto parece complejo de cuadrar debe preverse en el acuerdo de teletrabajo, observando los tiempos de disponibilidad obligatoria y respetando los tiempos de descanso. A este respecto, la salvaguarda de los derechos digitales en esta modalidad de teletrabajo tiene cabida en la Ley 10/2021, la cual dedica su estudio en los arts. 17 y 18. En ambos preceptos puede comprobarse que no existe ninguna novedad llamativa al respecto puesto que se alude prácticamente en los mismos parámetros planteados en los arts. 87, 88 y 89 LOPD.

Esta preocupación de la duración de la jornada de trabajo puede tener dos vertientes con consecuencias distintas para el trabajador; una positiva, en la que se utilizan medios tecnológicos para garantizar el estricto cumplimiento de la jornada de trabajo garantizando el derecho al descanso; así como una negativa, el peligro que entraña el control informático utilizado por el empresario ex art. 20.3 ET y 22 de la Ley 10/2021 en el ejercicio del poder de dirección sobre este tipo de trabajadores. Entre otras, puede adoptarse como medida la instalación de programas informáticos que permitan registrar un promedio de tareas y el

¹²⁹ Vega Ruiz, M^a. L. (2019) Revolución digital, trabajo y derechos: el gran reto para el futuro del trabajo, *Revista IUSLabor*, nº 2, p. 170.

¹³⁰ Casas Baamonde valora que la política legislativa era necesaria y acertada ante el desafío cada vez más “divergente” en el “nuevo marco de las relaciones laborales”, en Casas Baamonde, M.E. (2020) “El derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Revista Derecho de las relaciones laborales*, nº 11, p. 4.

tiempo invertido en estas, los periodos de conexión, desconexión o interrupciones. Lo que en cierto modo, podría significar la posibilidad de contrastar la duración de la jornada de trabajo habitual pactada entre trabajador y empresario. Más retorcido aun pensar en el control geolocalizado del dispositivo para saber desde dónde se está llevando a cabo la prestación laboral o utilizar la cámara del dispositivo para grabar o captar fotografías del trabajador. Empero, los medios informáticos utilizados para la vigilancia y control de la actividad laboral pueden vulnerar e incidir gravemente en los derechos fundamentales de los trabajadores máxime, de los teletrabajadores. Es por esto por lo que puede ocasionar una invasión en derechos fundamentales como la dignidad, la intimidad personal y familiar e incluso, el derecho a la propia imagen del trabajador.

En suma, es evidente el peligro que puede entrañar el teletrabajo en el espacio más íntimo y reservado como es el domicilio, donde deben mediar de forma equilibrada la vida laboral y personal o privada del trabajador. De ahí que tanto el RD-L como la Ley 10/2021 tomasen en consideración estas circunstancias y regule actualmente en el art. 17 la protección de la intimidad frente al uso de medios tecnológicos. En suma, supone reforzar el contenido de los arts. 87, 88 y 89, los denominados derechos digitales consagrados en la LOPD. Por lo tanto, el denominado control tecnológico atenderá a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad examinados por la jurisprudencia emanada por el TS, TC y TEDH. Así, el empresario no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del teletrabajo. Lo que supone una redacción acorde con el pronunciamiento del “Caso Telepizza”¹³¹ en cuanto a la aportación de medios propios del trabajador para uso y control laboral.

Aunque si bien es cierto que la negociación colectiva juega un papel sumamente importante a fin de determinar buenas prácticas digitales, la jurisprudencia también puede arrojar mucha luz en cuanto a esclarecer los límites del control empresarial tomando en consideración la LOPD y la Ley 10/2021. Y es que los medios digitales se desarrollan a ritmos escalofriantes y su integración en las relaciones laborales es innegable. Lejos quedó

¹³¹ Este procedimiento fue objeto de tramitación en un primer momento ante la Audiencia Nacional (SAN 136/2019) y posteriormente en la Sala IV del Tribunal Supremo (STS 518/2021). Ambos tribunales llegan a la misma conclusión, resulta abusiva la aportación por el trabajador de medios propios para desarrollar su prestación laboral y para llevar a cabo un seguimiento por GPS de los pedidos por los clientes. Se trata de una medida que pese a obedecer una finalidad legítima del empleador adolece de la correspondiente proporcionalidad. En gran medida porque la finalidad pretendida (seguimiento instantáneo de los pedidos por los clientes) podría haberse alcanzado por otro tipo de sistemas menos intrusivos para la privacidad de los trabajadores.

la novedad en el uso de pendrives, discos duros o incluso la tablet frente al smartwatch o pulseras digitales, el smartphone o aplicaciones inteligentes. Una constante revisión de conceptos jurídicos provocada por la incidencia digital para garantizar el respeto de derechos fundamentales y minimizar el riesgo de afectación.

2. La regulación de la desconexión digital en un marco de teletrabajo.

En una primera aproximación a la regulación de la desconexión digital en la regulación del teletrabajo, se puede comprobar que de la lectura del art. 18 la Ley 10/2021 queda claro que el legislador no deslinda este derecho de esta modalidad. Acierto, por lo tanto, de este marco normativo que preserva la desconexión digital en la realización total o parcial del trabajo a distancia cuando el trabajador utiliza herramientas tecnológicas con fines laborales. De tal modo que se celebra primeramente la inclusión del deber empresarial de garantizar la desconexión absoluta del trabajador durante los periodos de descanso.

Si en un primer momento la sensación fue agri dulce porque adolecía de ser insuficiente, quizás o probablemente, debido a la urgencia y perentoriedad de la situación actualmente vivida. Dicha sensación vuelve a repetirse en la Ley 10/2021, y es que, se apoya en su totalidad por la redacción propuesta por la LOPD. Es decir, proclama la inocuidad de encorsetar la regulación de la desconexión en un contexto de teletrabajo de forma generalizada para todo tipo de empresas.

Con anterioridad a la aprobación tanto del RD-L como de la Ley 10/2021 la actuación de la negociación colectiva encomendada por el legislador ha discurrido por diferentes entornos y no ha seguido un patrón único. De hecho, se plantean dificultades en cuanto a la ubicación sistemática que se le ha otorgado por la negociación colectiva en atención a la finalidad que se pretende atender. Entre otros ámbitos, los ámbitos más comunes son¹³²:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Registro de jornada de trabajo.
- c) Horario y turnos.

¹³² *Vid.*, esta propuesta sobre el análisis del tratamiento de la desconexión digital en los convenios colectivos en Barrios Baudor, G.L. (2020) La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico, *Revista Galega de Dereito Social*, nº 11, p. 105-165.

- d) Organización del trabajo y el teletrabajo.
- e) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- f) Planes de igualdad.
- g) Responsabilidad social corporativa.
- h) Acción social en la empresa.

Es precisamente por ello por lo que, tomando esta clasificación como punto de partida, es a partir de este momento donde se reclama un desarrollo necesario. De tal forma que pueda concretarse su concepto, las formas de ejercitarlo teniendo en cuenta las adaptaciones en función de la modalidad contractual o las características de la prestación laboral y, con especial relevancia, el régimen sancionador en caso de incumplimientos en aras de garantizar que la dependencia jerárquica no influya negativamente sobre la obligación legal de desconexión (Serrano Argüeso, 2019)¹³³. Es un reto que merece la pena perseguir en tanto en cuanto se trata de un tema no solo transversal, sino multidisciplinar, con implicaciones hacia materias como la referida a la prevención de riesgos laborales o la igualdad, entre otras.

Adaptar el ordenamiento jurídico a la nueva sociedad tecno-digital que está en constante y continua evolución no es tarea fácil para una materia como la rama del Derecho de la que se dice que siempre llega con retraso, cuando en esencia, no puede llegar nunca, antes de la necesidad regulatoria. Pero sí es cierto, que da la sensación de que el legislador debía de haber hecho un esfuerzo mayor en términos de dotar de un tratamiento reforzado al derecho a la desconexión digital más allá de su mero reconocimiento. Y ello porque la posibilidad de llevar a cabo con efectividad este derecho, tanto en el ámbito privado como en el público, no será igual para todos, puesto que la disponibilidad, inmediatez o la conexión continua para atender las directrices empresariales parece más compleja en la Administración Pública, si cabe¹³⁴.

¹³³ Serrano Argüeso, M. (2019) Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, nº. 2, p. 175.

¹³⁴ A diferencia de lo que ha sucedido con la incorporación en el ET el derecho a la desconexión digital en la Sección II del Capítulo II – Contenido del contrato de trabajo, en el EBEP, recogido en el Capítulo I – Derechos de los empleados públicos del Título III – Derechos y Deberes, código de conducta de los empleados públicos, sí que nos parece acertada su ubicación puesto que está incorporado a continuación de la regulación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Si se lleva a cabo las reglas de una interpretación teleológica de la norma puede hallarse que la finalidad del legislador denota el desinterés en no intervenir en las relaciones laborales de los trabajadores a distancia cediendo el papel principal a la negociación en la búsqueda de consenso en la implantación de este tipo de actuaciones en las empresas (Ferreiro Regueiro, 2015)¹³⁵. Tal y como expresa Rojo Torrecilla “hemos pasado a mi parecer de una regulación originaria claramente “*labour friendly*” a otra en la que, por una parte, se amplía considerablemente la intervención empresarial en la regulación, y por otra, que es plenamente compatible con la anterior, se abre un amplio campo de actuación para la regulación vía negociación colectiva, como se puede comprobar por las numerosas referencias introducidas en la última versión de la norma a la regulación vía convencional¹³⁶.” Lo que sin duda alguna deja un margen amplio para cuestiones tan novedosas en la realidad laboral actual como la protección de datos y la garantía de la seguridad, salud e higiene en el puesto de trabajo.

3. EL REFUERZO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA: LA IMPORTANCIA DE LA LABOR INSPECTORA DE LA ITSS.

La incipiente incorporación de las tecnologías en el ámbito de las relaciones de trabajo provoca cambios sumamente importantes en la organización y estructura de las empresas. El proceso de digitalización de dichas organizaciones conlleva un uso notablemente excesivo de herramienta o aplicativos tecnológicos. Las TIC están presentes en el día a día de los trabajadores, ya sea por el uso del teléfono móvil, del ordenador portátil o sobremesa, la tablet o el reloj inteligente, entre otros¹³⁷. Ante estos hechos, es aquí donde comienza la preocupación y se pone el punto de mira en cuanto a la salud y seguridad laboral del trabajador puesto que se genera periodos de conectividad excesivos provocados por la relación de dependencia digital.

¹³⁵ Ferreiro Regueiro, C. (2015) “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en VVAA *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, España, Editorial Aranzadi Thomson Reuters, pp. 47-60.

¹³⁶ Rojo Torrecilla, E. (5 de septiembre de 2020) Texto comparado, y anotaciones, de la primera versión del Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia (20 de junio) y del último documento presentado a los agentes sociales (1 de septiembre). Mucho más que meros retoques: del derecho de la persona trabajadora a la potenciación de la intervención empresarial y la regulación pactada. Recuperado de <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/09/texto-comparado-y-anotaciones-de-la.html>

¹³⁷ Eurofound (2020), *Industrial relations Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 3.

Por consiguiente, para hacer frente y paliar la vulneración de derechos fundamentales del trabajador por el uso de las TIC, la LOPD introdujo en su art. 88 el término “desconexión digital¹³⁸”. No ha sido tarea fácil el hecho de garantizar el respeto a la intimidad laboral frente a las intrusiones del empresario en ejercicio de su poder de control, incrementado gracias al caldo de cultivo idóneo que las nuevas fórmulas tecnológicas y digitales han supuesto. Frente a esta situación, se ha consagrado la desconexión digital como un derecho laboral de los trabajadores, previsto en el art. 20 bis ET y que pretende poner coto a los abusos derivados de la disponibilidad extraprofesional del trabajador.

Superada la tesis de que las TIC se han integrado en el seno de las empresas y han modificado los modos y maneras de organización empresarial (López Ruíz, 2017)¹³⁹, llama la atención el nuevo contexto tecnológico en el que nos encontramos. Se caracteriza por una mayor productividad a través de la automatización de tareas y ello supone, en general, imponer un ritmo de trabajo frenético y continuado en el tiempo que despierta opiniones encontradas¹⁴⁰. La conexión permanente e inmediata a la red permite desplazar el centro de trabajo a cualquier parte siendo innecesaria la presencia física del trabajador -de la presencialidad física a la virtual, la cultura del presentismo se consolida on line-. De hecho, “hace algunos años nuestra principal preocupación se enfocaba en generar las condiciones para incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral; sin embargo, el día de hoy necesitamos de forma imperativa establecer límites para que ambas situaciones no se superpongan (Sánchez Castro, 2019, p.4)¹⁴¹”.

Como se ha podido adelantar, la Ley 10/2021 incorpora a su articulado en el art. 18 el derecho a la desconexión digital al que dota de prácticamente la misma redacción y el mismo sentido previsto en el art. 88 de la LOPD. Por lo tanto, no se observan novedades a tal respecto que las adelantadas en su momento por la aprobación de esta última ley. Sin

¹³⁸ Si acudimos a la RAE para obtener una definición del concepto desconectar, constatamos entre otras, aquella “acción en la que dos o más objetos, personas o aparatos, dejan de tener relación y comunicación”. Naranjo Colorado, L.D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis de la base del derecho laboral, *Revista Saber, ciencia y libertad*, Vol. 12, nº 2, p. 53.

¹³⁹ López Ruíz, C. G. (2017) *Derechos digitales en el entorno laboral*, Editorial Sepin. p. 9.

¹⁴⁰ De hecho, hay quienes señalan que “la apuesta por la desconexión digital puede enmarcarse en una corriente más amplia –el movimiento slow– que, en respuesta a la cultura de la velocidad antes citada, aboga por un estilo de vida más pausado. El movimiento slow denuncia la cultura de la prisa y sus consecuencias (la falta de paciencia, la hiperestimulación, la superficialidad y la multitarea, entre otras); frente a lo cual reivindica una forma alternativa de vida que cuestiona cualquier aceleración que no incorpore calidad a las diferentes actividades cotidianas”, en Naval, C., Serrano–Puche, J., Sádaba, C. y Arbués, E. (2016), Sobre la necesidad de desconectar *Education in the knowledge society*, vol. 17, nº 2, p. 80.

¹⁴¹ Sánchez Castro, I. (2019), El derecho de desconexión digital, el revés de la aplicación de nuevas tecnologías sobre la relación laboral, *Noticias CIELO*, nº 3, p. 4.

embargo, como contraste a este tipo de actuaciones legislativas aplaudidas y totalmente necesarias dado el contexto digital como el contexto sanitario sobrevenido en los albores del 2020, los datos no muestran el alcance finalista de ambas normas. Prueba de ello se pone de manifiesto en varios informes elaborados por Infojobs. En el primero de ellos¹⁴², arroja un dato demoledor respecto a la incidencia de los riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo; uno de cada dos encuestados afirma haber sufrido problemas de carácter psicológico durante el año 2020. En concreto, señalan haber sufrido estrés, ansiedad o falta de motivación. En el segundo informe¹⁴³, constatan que la priorización del teletrabajo dada la irrupción de la pandemia ha facilitado disipar las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, infringiendo por ende, el derecho a la desconexión digital. Si antes de la pandemia, situándonos en febrero de 2020, el porcentaje de trabajadores que respondía llamadas contestaba correos o WhatsApp, se situaba en el 63%, tras el periodo de confinamiento, este dato se incrementaría. Efectivamente, a junio de 2020 el porcentaje prácticamente alcanzaba el 70% y, en este nuevo periodo de normalidad post confinamiento socio laboral mundial, los datos empeoran drásticamente obteniendo un 82%.

Tomando en consideración los datos manifestados anteriormente, la Inspección de Trabajo emitió el Criterio Técnico 104/2021 sobre vigilancia de riesgos psicosociales. Entre las actuaciones tendentes a reforzar tanto el cumplimiento de la LPRL como los derechos digitales. De hecho, el documento ejemplifica entre “conductas pluriofensivas”, es decir, a la posible violación simultánea de: a) normas laborales respectivas al campo de la duración de la jornada laboral *ex arts. 34-36 ET* así como, b) el derecho a la intimidad *ex art. 4.2. e) ET*, en conexión con la desconexión digital amparada en el art. 88 de la LOPD. Y, evidentemente, que se están cumpliendo los parámetros marcados por la LPRL por el empresario.

Por lo tanto, en las actuaciones de verificación del cumplimiento la Inspección de Trabajo concreta de forma específica su sistema de tipificación de infracciones. A este respecto, y pese a ser adoptada en fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley 10/2021, aplica el régimen infractor que ha propuesto esta norma y que ha incrementado en un 20% las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. De este modo, para los

¹⁴² Infojobs. (2021) *El incremento de los gastos en el hogar, principal problemática del teletrabajo para el 40% de los españoles*. Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-incremento-de-los-gastos-en-el-hogar-principal-problematika-del-teletrabajo-para-el-40-de-los-espanoles>.

¹⁴³ Infojobs, *El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral*. Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-82-de-los-trabajadores-espanoles-responden-llamadas-o-emails-fuera-del-horario-laboral>

supuestos de teletrabajo en los que se pudiera generar un incumplimiento para los derechos de los teletrabajadores plantea lo siguiente:

- En primer lugar, en caso de verificar un incumplimiento de los límites de jornada laboral a tenor de lo dispuesto en los arts. 34-36 ET, podría constituir un supuesto de infracción grave prevista en los arts. 7.5 LISOS.
- En segundo lugar, para el supuesto de inexistencia de una política interna orientadas a fijar los parámetros de las modalidades del ejercicio del derecho de desconexión, las acciones de formación y sensibilización con el uso de las TIC en las relaciones laborales a todos los niveles jerárquicos podría calificarse como infracción grave del art. 7.10 LISOS.
- Por último, en caso de verificarse una violación del derecho a la intimidad *ex art.* 4.2. e) ET también constituiría una infracción grave prevista en el art. 8.11 LISOS.

Como conclusión de esta clasificación infractora, es evidente que ambos derechos, a saber. el derecho a la desconexión digital como el derecho a la intimidad han salido reforzados. Efectivamente, uno de los aspectos más significativos es el grado de importancia que la Inspección de Trabajo dota a la política interna de las empresas sobre las modalidades de desconexión. Cuestión que no debe sorprendernos ya que, por si fuera poco, los teletrabajadores están siendo el punto de observación de la sociedad en general al verse subsumidos en el padecimiento de riesgos psicosociales; estrés o fatiga informática, entre otros. No debe perderse de vista que la LOPD en el art. 88 insta al empresario a adoptar una política interna para cumplir con el ejercicio del derecho de desconexión de sus empleados. Quizás sea por venir a completar el carácter escueto del nuevo art. 20 bis ET que recoge de forma muy básica este derecho pero que se remite en extensión al marco establecido en la LOPD.

4. CONCLUSIONES

La aparición del COVID-19, además de haber ocasionado una pandemia con efectos tumultuosamente adversos tanto sanitaria como socialmente, también ha generado un estrepitoso revuelo estructural, sistemático que no reversible de las relaciones laborales. Se llevó a cabo una auténtica “prueba piloto” dadas las circunstancias que no posibilitaron más margen de maniobra. Dando lugar a un proceso de reflexión y de concordia de quienes se

aventuran a pronosticar el derecho del trabajo del futuro. A este respecto tanto el RD-L en su momento como la Ley 10/2021 ahora en vigor, han intentado ofrecer la necesaria cobertura legal a una modalidad que antaño no contaba con aceptación plena en la práctica. Por lo que se ha ofrecido una respuesta correcta y completa, tarea que no ha sido nada fácil ello hay que reconocer para el legislador, debido en cierto modo a los diferentes aspectos, que en cierto modo, inciden de forma directa o indirecta en la figura contractual del teletrabajo (prevención de riesgos, derechos digitales, gastos ocasionados, medios técnicos, etc.).

Precisamente, se ha orientado el debate sobre el teletrabajo tanto respecto a las oportunidades que plantea (eficacia, menores desplazamientos, comodidad, conciliación familiar y laboral, reducción de costes) como a los posibles riesgos (extensión de la jornada, hiperconectividad, patologías digitales) que inciden sobre esta modalidad. Y no faltan motivos puesto que el debate es totalmente acertado puesto que la interconectividad personal se agrava laboralmente. Se produce con mayor incidencia si cabe una ruptura de los tiempos de trabajo y descanso posibilitando situaciones de conexión y reconexión continuas que tienen consecuencias drásticas para el trabajador. Estas consecuencias han sido identificadas y se las ha catalogado de riesgos emergentes o riesgos psicosociales asociados a la interacción humana con la tecnología. Surgen así viejos conocidos de la política preventiva psicosocial que han sufrido una evolución técnica en su tipología, denominándose en una era y área digital como tecnoestrés, tecnofatiga o incluso la tecnoadicción.

Como medida de involucración y externalización del cumplimiento de la norma, tanto de LPRL, la LOPD como de la Ley 10/2021, se realza la figura de la política interna de la empresa como protagonista en esta ardua tarea. Efectivamente, se ha intentado manifestar la íntima y estrecha relación que existe entre un derecho digital como es la desconexión digital y el goce, disfrute o bienestar del trabajador en términos de seguridad y salud laboral. Máxime, en una modalidad como el trabajo a distancia en la que el trabajador interactúa constantemente a través de medios o instrumentos tecnológicos que pudieran ser personales o propiedad de la empresa. Ambas normativas se caracterizan por ser generalistas, es decir, no constriñen una regulación única y específica para la totalidad de las empresas, dadas la diversidad constatada en el tejido empresarial español. De tal modo que a fin de facilitar el carácter finalista de tales normativas se parte de la autorregulación interna por medio de la política interna o bien por medios externos de negociación colectiva, a través del convenio colectivo.

Constituye en este sentido de uno u otro modo ambas acciones una medida sensata, consciente y realista puesto que no todas las empresas funcionan ni se desarrollan a diario de la misma forma ni mucho menos gestionan su personal de idénticas maneras. Por lo que, en definitiva, tanto la política interna como en su caso el convenio colectivo constituyen “medidas estrella” para alcanzar el fin común, la seguridad y salud de los trabajadores. Lo que en cierto modo redundará en un beneficio mutuo en ambas partes de la relación laboral. Por un lado, en el empresario cumpliendo los imperativos legales que le han sido asignados y que le respaldará en un incremento de su reputación corporativa. Significa, una apuesta o una política clara apuesta por los valores y la ética laboral. Y, por otro lado, para los trabajadores como principales protagonistas que disfrutan de estas medidas que adoptadas correctamente les permite disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral.