

# Riesgos del teletrabajo y derecho a la desconexión digital. especial referencia al profesorado de secundaria

**Rubén López Fernández**

Profesor Ayudante Doctor de la Universidad de Extremadura  
rubenlf@unex.es

**Resumen:** El uso de dispositivos digitales facilitados por la empresa para poder trabajar a distancia conlleva la posibilidad de una mayor vigilancia del desempeño laboral, lo cual se intensifica para los teletrabajadores domiciliarios, pues pueden experimentar una difuminación de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio/descanso, con el consiguiente incremento de riesgos psicosociales. La docencia no es ajena a lo anterior, máxime si se trabaja en el sector privado. Y el derecho a la desconexión digital resulta en este escenario un mecanismo fundamental para combatir la aparición de trastornos psicosociales. El presente artículo disecciona los principales riesgos vinculados a un mal uso de las TIC, cómo se ha configurado la desconexión digital en otros países europeos, qué dice la normativa reguladora en España o qué han establecido las sentencias más destacadas desde que este derecho existe.

**Palabras clave:** trabajo a distancia / teletrabajo / desconexión digital / riesgos psicosociales / profesorado.

**Abstract:** The use of digital devices provided by the company to enable remote work entails the possibility of increased monitoring of work performance, which is heightened for remote workers based at home, as they may experience a blurring of the boundaries between work time and leisure/rest time, leading to a consequent increase in psychosocial risks. Education is not exempt from the aforementioned, especially when working in the private sector. And the right to digital disconnection becomes a fundamental mechanism in this scenario to combat the emergence of psychosocial disorders. This article dissects the main risks associated with the misuse of ICT, how digital disconnection has been configured in other European countries, what the regulatory legislation in Spain says, or what the most prominent judgments have established since this right exists.

**Keywords:** remote work / telecommuting / digital disconnection / psychosocial risks / teaching profession

**Sumario:** I. Las nuevas tecnologías y su incidencia en las relaciones laborales. II. La prevención de los riesgos psicosociales relacionados con la utilización de las TIC. III. La desconexión digital en otros países de Europa. IV. La normativa española sobre desconexión digital. 1. Qué dicen la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley de Trabajo a Distancia. 2. La relación del derecho con la normativa de prevención de riesgos laborales. 3. El derecho en la negociación colectiva. 4. Los protocolos de desconexión digital. V. La desconexión digital de los profesores de secundaria. VI. Resoluciones judiciales sobre el reconocimiento del derecho a la desconexión digital. VII. Conclusiones.

## I. Las nuevas tecnologías y su incidencia en las relaciones laborales

El avance vertiginoso de las tecnologías de la información y la comunicación (en adelante TIC) está teniendo impacto en todos los aspectos de la vida humana. La que ha dado en llamarse revolución 4.0 ha transformado la forma de relacionarse en todos los lugares del mundo, e incluso existen diversas aplicaciones para conocer posibles parejas sentimentales. Las redes sociales tienen repercusión en —y hasta pueden decantar— el acontecer político de cualquier país. Los terminales de telefonía móvil posibilitan llevar poco menos que una oficina en el bolsillo, y hasta pagar casi toda suerte de productos y servicios, entre otras múltiples utilidades. Y las relaciones laborales no son ajenas a todo ello.

Estas transformaciones, que ya se venían produciendo previamente, se aceleraron con motivo del estado de alarma y las medidas de confinamiento social aplicadas durante la crisis sanitaria del COVID-19. Durante dicho confinamiento —lo recordará el lector— los medios tecnológicos ocuparon un papel protagonista en el sostenimiento de las comunicaciones interpersonales, así como en el desempeño de las relaciones laborales, de las que la actividad docente no fue precisamente una excepción<sup>1</sup>. El apremio por aprender a manejar múltiples herramientas tecnológicas, literalmente de un día para otro, para poder mantener el proceso de enseñanza-aprendizaje sin que la calidad educativa y el desarrollo integral de los alumnos se resintiera ocasionó un incremento superlativo de dolencias psicosociales, del que no se fue consciente en toda su magnitud hasta muchos meses después<sup>2</sup>. Y es que no

1 BILBAO QUINTANA, N.: «Consecuencias de la COVID19 en educación: niveles de carga mental del profesorado en el desarrollo de la enseñanza remota de emergencia», en *Revista Complutense de Educación*, n.º 4, 2022, págs. 869-879.

2 Piénsese en *Zoom*, *Skype*, el aula virtual de la institución correspondiente, el manejo de los elementos audiovisuales que se instalaron en las aulas durante el curso 2020/2021 para poder retransmitir en directo las clases a las personas especialmente sensibles o que simplemente no quisieran exponerse al contagio.

todos los profesionales de la enseñanza tenían —ni tienen— los mismos conocimientos ni la misma destreza digital<sup>3</sup>.

Dejando a un lado lo anterior —por el momento— se ha de convenir en que la esfera del trabajo no puede ser ajena a la metamorfosis tecnológica, y rebelarse contra ella sería absurdo y hasta desfavorable<sup>4</sup>. No obstante, la inevitable invasión de las nuevas tecnologías, en pos de flexibilizar las coordenadas espacio-tiempo de la relación laboral, no puede traducirse en un retroceso de derechos ya consolidados por la clase obrera desde hace largo tiempo<sup>5</sup>. Detrás de la forma de disponer los medios de producción a través de herramientas tecnológicas y decisiones tomadas por algoritmos hay siempre directrices confectionadas de manera directa o indirecta por la empresa y, huelga decirlo, en su beneficio. Y por mucho que estas vengan condicionadas por los requerimientos de un mercado basado en la inmediatez, en la necesidad de competir las veinticuatro horas, los trescientos sesenta y cinco días del año, ello no puede significar el decaimiento de ningún derecho ni, menos aún, poner en riesgo la salud mental de los trabajadores.

Las nuevas formas de producción exigen, pues, la cualidad de responder aquí y ahora, una conexión solvente para atender a la clientela y una disponibilidad sin fisuras para resolver cualquier incidencia que pueda surgir. Y, con sustento en esas mismas posibilidades técnicas, es común que las personas trabajadoras presten servicios —total o parcialmente— fuera de las instalaciones físicas de la empresa y fuera de lo que se ha venido considerando horario

---

3 Puede resultar ilustrativa la STSJ de Aragón n.º 20/2022 (Rec. 875/2021), de 18 de enero, que otorgó la consideración de accidente de trabajo al infarto sufrido por una maestra durante el confinamiento. En efecto, con la preceptiva suspensión de la presencialidad lectiva, y el afrontamiento de una docencia *on line* para la que no todos los enseñantes estaban preparados tecnológicamente, una maestra de educación primaria sufrió un infarto de miocardio durante la celebración de una reunión telemática. La profesional había comentado con anterioridad, a las 9:40 horas, a un compañero que sentía dolores en un brazo y en la espalda y que durante el día previo a los hechos había presentado tres episodios de dolor en el tórax, que habían remitido con paracetamol; si bien el hijo de la actora no comunicó su indisposición al 061 hasta las 14:43 horas, habiendo ya terminado la reunión en torno a las 14:05. Se cuestionó, pues, si el infarto había tenido lugar durante el tiempo de trabajo o no. Y el TSJ, tras exponer la jurisprudencia vertida sobre casos similares para con trabajadores presenciales, acabó razonando que la presunción no se excluye porque se haya acreditado que la trabajadora padeciera la enfermedad con anterioridad, se hayan presentado síntomas o se haya culminado el daño transcurrida ya la reunión telemática, pues «lo que se valora a estos efectos es la acción del trabajo como (...) factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida».

4 Según Molina Navarrete, el cambio más notable está en cómo se relacionan los agentes del mercado: empresa, clientes y trabajadores, en una oferta y prestación de servicios que debe ser rápida y flexible si la organización quiere mantener una buena posición y no quedarse atrás. MOLINA NAVARRETE, C.: «La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n.º extra 1, pág. 11.

En el mismo sentido SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «El impacto de la industria 4.0 en las relaciones de trabajo: el derecho a la desconexión digital», en D. T. Kahale Carrillo (dir.) *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, Aranzadi, 2020, págs. 221-222.

5 El derecho al descanso tiene su génesis en las disposiciones sobre jornada de mujeres y niños en fábricas, oficinas y minas, contenidas en la Ley Benot, de 24 de julio de 1873.

tradicional. Esto bien manejado significa, sin duda, notables ventajas de cara a flexibilizar la prestación laboral y mejorar su conciliación con las esferas personal y familiar; aunque no deben pasarse por alto las consecuencias perniciosas para la salud mental derivadas de un uso inadecuado o intempestivo.

En este escenario, la modalidad del teletrabajo<sup>6</sup> se asienta de manera irremisible. Y son estos profesionales quienes más posibilidades tienen de ver vulnerado su derecho a la desconexión tecnológica, por cuanto los dispositivos digitales que la empresa les facilita —en su caso ordenadores, tabletas, red de Internet, *smartphones*— se quedan con ellos en casa cuando la jornada laboral termina. No está de más insistir en que este fenómeno preexistía a la aparición del COVID-19 y su consiguiente estado de alarma<sup>7</sup>. Concretando, de 1'65 millones de teletrabajadores que había en marzo de 2020 se pasó a 2'5 millones a mitad de 2023<sup>8</sup>.

En el caso de los profesionales docentes —también lo recordará el lector— el cierre de los centros educativos el 13 de marzo de 2020 afectó a 9'5 millones de estudiantes de Primaria y Secundaria, y a 2 millones de Educación Superior. Ello obligó a los centros a reconcebir el proceso de enseñanza-aprendizaje a marchas forzadas, en lo que se dio en llamar «enseñanza remota de emergencia», teniendo que afrontar por un lado el desafío de formar a sus profesores en el manejo de una cantidad de herramientas tecnológicas inabordable para muchos, y por otro lado sortear la carencia de recursos digitales de las familias, el absentismo o el estado emocional de los estudiantes causado por situaciones de salud difíciles o incluso por la pérdida de un ser querido. Es innegable que el profesorado realizó un elevado esfuerzo mental, al ver cómo la pandemia le colocaba en un escenario complejo en donde debía desempeñar una multiplicidad de tareas nuevas, sin tiempo para planificarlas y con recursos limitados, y ello duplicó sus niveles de frustración, de ansiedad y de fatiga mental. Este ago-

---

6 El teletrabajo cabría definirlo como «el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador», siendo una subespecie del trabajo a distancia. Eurofound y OIT: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Eurofound Report, 2019.

Su antecedente primero es el llamado *telecommuting*, implantado en Estados Unidos durante los años 70 para optimizar el consumo de energías no renovables. Los profesionales prestaban servicios desde sus domicilios por medio de un enlace electrónico a la sede, ahorrando así desplazamientos a las instalaciones de la empresa.

7 Según Infojobs, antes del estado de alarma las personas trabajadoras que no desconectaban se cifraban en un 62'5 %. En junio de 2021, un 82 % de los profesionales afirmaba contestar a llamadas telefónicas y/o correos electrónicos fuera del horario pactado en contrato. Circunscribiendo el dato a mandos intermedios y gerentes, arrojaba un 93 % (Infojobs, 2021).

De otro lado, la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, en el año 2022 indicaba que un 41 % de los profesionales va más allá y emplea parte de su tiempo de descanso a ultimar las exigencias del trabajo.

Así las cosas, cabría concluir que se está cerca de lo que Han definió como «sociedad del rendimiento», en la que en aras de maximizar la producción se acaba sufriendo un agotamiento mental y físico. Y en este orden de cosas las TIC serían un potenciador de los efectos adversos, más allá de que la hiperconectividad sea en sí misma una fuente de fatiga mental (Han, 2012, 68).

8 VARELA FERRIO, J.: «La emergencia de proteger la salud mental de las personas trabajadoras con un derecho a la desconexión garantista y práctico», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023, pág. 196.

tamiento afectó más a mujeres —lo cual se atribuyó a la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas—, a mayores de 56 años y a docentes de los niveles de Primaria y Secundaria<sup>9</sup>.

Dejando atrás lo acontecido durante los años de pandemia, y probablemente propiciado en parte por el precedente de aquella situación excepcional, la actividad docente hoy lleva aparejada la posibilidad de recibir *mails*, notificaciones vía Classroom o llamadas telefónicas fuera de lo entendido como horario lectivo. Huelga decir que estos incumplimientos del derecho a la desconexión digital son más pronunciados en las escuelas privada y concertada, pues no ha de perderse de vista que, por mucho que se trate de instituciones educativas, no dejan de ser empresas con un ánimo de enriquecimiento; y en ellas el profesorado está sujeto a los parámetros horarios del ET así como a verse contactado por parte de unas familias que además son clientes.

Así el panorama, pocos se atreverán a discutir que las cifras arrojadas evidencian que los confines entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso se están desdibujando. El progreso tecnológico, a la vez que ha materializado el antiguo deseo humano de la ubicuidad, ha extendido la concepción equivocada de que el teletrabajador, en contraprestación a poder desempeñar funciones desde su domicilio, debe estar al pie del cañón de manera permanente, presto a atender lo que la empresa le solicite por teléfono, Zoom o, por ejemplo, *iMessage*. De modo que la persona trabajadora asume el riesgo de que esas TIC sean «el caballo de Troya por el que el trabajo invada su hogar y su vida familiar, con los incuestionables riesgos psicosociales que ello conlleva, y además sin verse adecuadamente retribuido»<sup>10</sup>. En este sentido, las organizaciones deberían estar remunerando a sus empleados por toda disponibilidad que desborde los confines de la jornada laboral, a modo de horas extra plasmadas en la nómina, conforme a lo establecido por la STSJ de Castilla y León n.º 281/2016 (Rec. 2229/2015), de 3 de febrero de 2016, en orden a considerar tiempo de trabajo y, por ende, retribuido, el del profesional que presta servicios desde su casa utilizando herramientas tecnológicas<sup>11</sup>.

Perfilado el escenario actual, que algunos autores han llegado a considerar un «período bisagra en la historia del Derecho del Trabajo»<sup>12</sup>, se ha de convenir en que la desconexión tecnológica se erige como un elemento esencial en materia de prevención de riesgos laborales. Efectivamente, si este derecho —del que se quiere anticipar que no se comparte la configuración dada por el legislador— se respeta, el tiempo que las personas teletrabajadoras pasen

---

9 Véase, por ejemplo, a BILBAO QUINTANA, N.: «Consecuencias de la COVID19 en educación...», op. cit., págs. 869-879.

10 LÓPEZ FERNÁNDEZ, R.: «La desconexión digital como escudo frente a los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo», en J. L. Monereo Pérez (coord.) *Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital*, 2023, págs. 877-898.

11 La resolución confirmó la condena a una mercantil en orden a pagar como horas extraordinarias las desempeñadas por el teletrabajador domiciliario más allá del horario establecido en contrato, pese a no haberse implantado un control empresarial, por cuanto es tan tiempo de trabajo el realizado en las instalaciones físicas de la empresa como el realizado fuera de estas.

12 Sin ánimo de exhaustividad, puede leerse a CORREA GOMES CARDIM, T.: «De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n.º 1, 2023, págs. 419 y ss. TRUJILLO PONS, F. (2020). *La «desconexión digital» en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 37-46.

con sus familias será de más calidad, más gratificante y reparador, y ello se traducirá en una mayor productividad para las empresas. Y a profundizar en las distintas aristas de esta problemática se van a enfocar las próximas páginas.

## II. La prevención de los riesgos psicosociales relacionados con la utilización de las TIC

Las personas trabajadoras en ocasiones terminan tareas fuera de horario gratuitamente. Ello sucede con más frecuencia en teletrabajadores domiciliarios y, dicho sea de paso, en docentes de los niveles de Primaria y Secundaria. Y dada la mayúscula proliferación de ciclos de FP en modalidad a distancia y semipresencial —especialmente en la Región de Murcia—, no será demasiado difícil convenir en que un profesor adscrito a estas formas de enseñanza y que presta servicios para un centro privado tendrá el doble de posibilidades de ver afectado su derecho a la desconexión tecnológica. Como se sabe, es habitual que los profesionales de la enseñanza privada y concertada acumulen docencia tanto de mañanas como de tardes, lo cual ya de por sí podría vulnerar el descanso interjornadas de doce horas establecido en el art. 34.3 ET. Por tanto, el legislador haría bien en blindar este derecho con un armazón de preceptos que diera una respuesta más represora a los incumplimientos en una situación tan evidente.

No obstante, la concienciación o la voluntad del trabajador de hacer valer su derecho también son aspectos decisivos. De ahí que sea fundamental para el profesor conocer los daños psicosociales a los que se expone si no desconecta y descansa de manera suficiente y adecuada. Lo cual no quita la existencia de profesionales de toda índole con una personalidad obsesivo-compulsiva que los lleva a permanecer trabajando tantas horas como son capaces de estar despiertos, a obcecarse en la búsqueda de la perfección y a no quedar satisfechos nunca. Por estas personas no se puede hacer mucho, y además son proclives a padecer *burnout*.

El síndrome del quemado o *burnout*, al igual que el resto de padecimientos de corte psicosocial, no viene contenido en la lista de enfermedades profesionales del RD 1299/2006<sup>13</sup>. Esto hace que su consideración como contingencia profesional pase por conseguir encajarlo en el concepto de enfermedad del trabajo vía art. 156.2.e LGSS, esto es, por acreditar que el daño sufrido trae como causa la actividad desempeñada por cuenta ajena. Y, como se sabe, la laboralidad o no de la contingencia es determinante en términos de las cuantías a percibir por incapacidad temporal: si se califica como profesional será del 75 % de la base reguladora de la prestación desde el día siguiente al de la manifestación del daño, y si se trata de una contingencia común se percibirá el 60 % a partir del cuarto día de la baja, no percibiéndose nada durante los tres primeros.

Con independencia de lo anterior, la prestación de servicios en forma de teletrabajo está vinculada a unos factores de riesgo muy específicos, derivados mayormente de la digitalización y el uso de TIC. La presencia de las nuevas tecnologías es *a priori* neutra, pero una

---

13 De 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

utilización inapropiada, intempestiva o abusiva lleva aparejados daños provocados por el llamado *tecnoestrés*, por la invasión de la vida laboral en el terreno familiar, por la sensación de aislamiento o por elementos ergonómicos inherentes al trabajo sedentario. Padecimientos que, de no identificarse pronto, representan una amenaza para la salud mental y física<sup>14</sup>; y por este motivo se han de incluir en las evaluaciones de riesgos y en las planificaciones preventivas los aspectos psicosociales que se van a exponer en este apartado.

El aumento de la intensidad del trabajo es el principal factor de riesgo psicosocial. Los trabajadores a distancia suelen sufrir un aumento en la carga y, en consecuencia, también en el ritmo de trabajo que, junto con la monitorización y el control de su actividad a través de herramientas informáticas, termina disminuyendo su grado de autonomía y su sensación de privacidad. Lo cual resulta paradójico, por cuanto el teletrabajador domiciliario es concebido como un profesional que disfruta de una flexibilidad horaria y espacial superior a la de quienes prestan servicios bajo los parámetros tradicionales. Así las cosas, la vigilancia continuada mediante elementos tecnológicos es percibida por el profesional como una suerte de «látigo digital» que no le deja relajarse en ningún momento de su jornada y que, a la postre, viene a tensionarle en mayor medida que si desempeñara funciones desde el centro físico de la empresa<sup>15</sup>. Y nunca faltará quien —por ignorar sus derechos o por tener una personalidad con esta tendencia— permita que los requerimientos de la empresa traspasen los límites legales invadiendo su esfera personal<sup>16</sup>.

En segundo término, y en conexión con lo anterior, es preciso hacer referencia al uso inapropiado de las nuevas tecnologías como otro de los factores susceptibles de generar trastornos psicosociales si ello persiste en el tiempo. La utilización abusiva o desmesurada de las TIC para no quedar atrás en una competición encubierta, para no perder una información o una oportunidad valiosa, o por simple adicción, tiene que evaluarse e implementar medidas en toda organización que tenga trabajadores a distancia.

En tercer lugar hay que subrayar la importancia de reforzar la conciliación laboral y familiar, con más afectación para con el género femenino, especialmente durante los peores meses de la crisis sanitaria causada por el COVID-19. No ha de olvidarse que, con la clausura de los centros de enseñanza y la paralización de muchas industrias no esenciales, las tareas no remuneradas continuaron recayendo mayoritariamente sobre las mujeres de una manera más silente que nunca. Al margen de este desequilibrio intersexos, la difuminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de vida aumentan el agotamiento psicológico

---

14 VILLAPLANA GARCÍA, M. D.: «Riesgos psicosociales emergentes y teletrabajo», en M. B. Fernández Collados (dir.) *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Aranzadi, 2022, págs. 118-122.

15 Véase a GINÉS I FABRELLAS, A. y PEÑA MONCHO, J.: «Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología», en *Labos*, n.º 1, 2023, págs. 130-150; o a CORREA GOMES CARDIM, T.: «De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital...», op. cit., págs. 417-437. La *supervisión electrónica del rendimiento* puede definirse como «la recopilación, almacenamiento, análisis y notificación, por medios informáticos y de manera continua, de información sobre las actividades de los trabajadores». GIL MONTE, P. R.: *Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores*, Universidad Internacional de Valencia, 2017.

16 Véase, sobre la evaluación de riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga de trabajo, a BLANCH, J. M.: «Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión», FOCAD, Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2011, págs. 26-32.

—que sostenido en el tiempo acaba derivando también en agotamiento físico— y potencian la incidencia de cuadros de ansiedad<sup>17</sup>.

El cuarto factor a tener en cuenta podría ser la incertidumbre laboral, o sea, la percepción de que la continuidad en la empresa está en entredicho y, quizás, dependa del desempeño ofrecido por el teleprofesional y de lo que este sea capaz de involucrarse. Este elemento ha de evaluarse siempre en contextos de crisis económica y en escenarios de reestructuración empresarial como fusiones, absorciones o meras subrogaciones empresariales<sup>18</sup>. El desasosiego ante la posibilidad de perder el puesto de trabajo intensifica los otros riesgos ya referidos. Además, ello retroalimentaría la muy frecuente sensación de la persona teletrabajadora de que su modalidad le quita opciones de ascender y le margina del grupo.

Dicho sea de paso, el aislamiento y la ausencia de sentimientos de pertenencia es algo consustancial al teletrabajo domiciliario. Y es que se trata de profesionales que con frecuencia prestan servicios en solitario toda o buena parte de su jornada, sin apoyo de compañeros ni supervisión directa por parte del líder o superior jerárquico<sup>19</sup>. Precisamente por esa falta de una atmosfera de trabajo normalizada, estos operarios suelen tener menos capacidad de concentración y caer en más distracciones que, a la postre, terminan traducándose en una prolongación de sus jornadas y redundando en el conflicto trabajo-familia antes referido.

En último término es obligatorio mencionar también el *tecnoestrés*. Se puede definir como un «estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro, una experiencia relacionada con sentimientos de ansiedad, fatiga mental, escepticismo y creencias de ineficacia»<sup>20</sup>. Este padecimiento viene propiciado por un desequilibrio

---

17 Sobre cómo optimizar los factores organizacionales clave para lograr el equilibrio trabajo-familia, véase el estudio de JIMÉNEZ FIGUEROA, A. y MOYANO DÍAZ, E.: «Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida», en *Revista Universum*, n.º 23, 2008, págs. 117-133.

Lapierre y Allen consideran que, en contextos de teletrabajo, el respaldo de la familia y del supervisor son el elemento crucial para conseguir el bienestar. También sostienen que los beneficios de la flexibilidad temporal son menos evidentes que los asociados al teletrabajo. En Lapierre, L. y Allen, T.: «Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being», en *Journal of occupational health psychology*, n.º 11, 2006, págs. 169-181.

18 Véase el art. 44 ET.

19 Algunos autores han comprobado que el avance de las TIC ha hecho proliferar estructuras organizacionales más planas y con menos mandos intermedios. Sin ánimo de exhaustividad, puede leerse a STACEY, ELLWOOD y otros: *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, European Agency for Safety and Health at Work-EU-OSHA 2, 2018.

20 SALANOVA SORIA, M. (2003). «Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia», en *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, n.º 3, 2003, págs. 225-246.

Con más precisión técnica, el profesor Alfaro de Prado Sagrera lo define como una «enfermedad causada por la incapacidad para enfrentarnos a las nuevas tecnologías de un modo psicológicamente saludable, siendo el producto de la combinación de ansiedad, sobrecarga de información, conflicto de roles y factores organizacionales». En ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.: «Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés», en *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, n.º 1, 2008, págs. 1-23.

entre las demandas tecnológicas y las capacidades de la persona trabajadora para asumirlas y ejecutarlas de manera adecuada y en el plazo temporal requerido, y está vinculado a efectos nocivos en la salud como cuadros ansioso-depresivos o fatiga mental<sup>21</sup>. Huelga decir que, como toda forma de estrés, el *tecnoestrés* disminuye el rendimiento y la calidad del producto de trabajo, provocando un incremento de errores y de frustración ambiental, así como problemas digestivos, cefaleas o cardiopatías. En otro orden de cosas, las personas que teletrabajan desde casa es fácil que vean demorado el cumplimiento de sus derechos en materia de seguridad y salud —o cumplido precariamente—, con causa en las dificultades técnicas que podrían encontrarse los servicios de prevención de riesgos laborales en lo atinente a evaluar puestos de trabajo ubicados tras el rompeolas de la inviolabilidad del domicilio. En lo que viene a redundar negativamente el hecho de que las principales pruebas médicas que podrían detectar de forma precoz los padecimientos causados por estos factores tan concretos no sean obligatorias, sino voluntarias para la persona trabajadora<sup>22</sup>. Estas dolencias psicosociales suelen ser identificables con la simple exploración física —a través de indicadores como el ritmo cardiorrespiratorio o la presión arterial— o con cuestionarios, entrevistas o *checklists* diseñados *ad hoc*. Y, así las cosas, mientras el legislador no se decida a incorporar los trastornos de corte psicosocial en la lista de enfermedades profesionales del RD 1299/2006, la práctica de reconocimientos médicos seguirá quedando a la discreción de estos trabajadores, también para las actividades más propensas a padecerlas, como es el caso de la docencia, las actividades sanitarias, los cuerpos de seguridad del Estado o cualquier labor desempeñada a distancia a través de elementos tecnológicos<sup>23</sup>.

En lo atinente a la normativa específica, el estudio debe empezar desde la LPRL y, con posterioridad, analizar la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (en adelante LTD). De menor rango, debe conocerse lo dispuesto por el ya referido RD 488/1997<sup>24</sup>, así como por el RD 299/2016, de 22 de julio, sobre protección de la seguridad y salud de los trabajadores

---

21 Se habla de *tecnofatiga*, *tecnoansiedad*, *tecnoadicción* y hasta de *tecnofobia*.

En concreto la *tecnofatiga*, o fatiga informática, es un «riesgo emergente multifactorial que requiere un abordaje multidisciplinar, derivado de un cansancio por el uso (o el abuso) de los medios, canales, redes, plataformas, mensajes instantáneos y pantallas digitales, debido a una sobreexposición a los mismos por una hiperconectividad mantenida no razonable». Además de enervar la salud mental y física es capaz de intensificar dolencias preexistentes. RANCHAL SÁNCHEZ, A.: «La desconexión digital razonable para favorecer la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, desde la perspectiva de la vigilancia de la salud», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023, págs. 315-317.

Con independencia de lo anterior, la utilización persistente de herramientas digitales también incide en aspectos físicos como la resistencia ocular, aumentando las posibilidades de derivar en el síndrome del ojo seco u otras formas de fatiga, cuyos síntomas más recurrentes son la visión borrosa, el lagrimeo o la pesadez de párpados. Para mayor conocimiento, léase la NTP 1.150: «Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización», INSST, 2020.

22 Como se sabe, los reconocimientos médicos son voluntarios para el trabajador con carácter general. Sólo son obligatorios cuando el estado de salud del operario pueda constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para terceras personas relacionadas con la empresa; cuando este desempeñe un puesto susceptible de causarle una enfermedad profesional o cuando así esté establecido en otra disposición legal. Véanse los arts. 22 LPRL y 243 LGSS.

23 LÓPEZ FERNÁNDEZ, R.: «La desconexión digital como escudo...», op. cit., pág. 882.

24 De 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos. Las normas convencionales también conforman un conglomerado de preceptos cada vez más nutrido de contenidos preventivos. Y hay que dejar constancia de la existencia de notas técnicas de indudable valor en la materia; de entre las que cabe destacar la NTP 412: «Teletrabajo: criterios para su implantación», que cabe considerarse como una guía de buenas prácticas en lo relativo a la implantación del teletrabajo.

El examen de todas las normas mencionadas puede dar una visión panorámica sobre cómo proceder en estos menesteres. Así pues, el objeto de estudio tiene que restringirse a las disposiciones preventivas existentes dentro de este acervo regulador de la actividad profesional realizada telemáticamente «mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación», durante toda la jornada o parte de ella, y con carácter regular (art. 2 LTD). Y hay que entender como regularidad al menos el 30 % del tiempo de trabajo en cómputo trimestral.

Por lo demás, en las páginas que siguen se va a proceder a comparar el tratamiento de la desconexión digital en varias legislaciones europeas, para *a posteriori* diseccionar cómo se ha configurado en España.

### III. La desconexión digital en otros países de Europa<sup>25</sup>

No está de más exponer —a modo de demostración de la creciente atención global que está recibiendo el progreso de las TIC en el plano laboral— qué países han abordado una regulación, con más o menos calado, en aras de garantizar o maximizar el derecho a desconectar digitalmente del trabajo. Sin ánimo de ser exhaustivos cabe referir los siguientes, por el alcance de su contenido o por lo novedoso de sus medidas.

El primer país en abordar esta materia fue Francia con su *Loi Khomri*<sup>26</sup>. Su art. 55 establece, con objeto de contribuir a un verdadero *droit à la déconnexion*, el deber patronal de instalar herramientas tecnológicas dirigidas a impedir o minimizar a sus profesionales el acceso al trabajo fuera de jornada a través de dispositivos digitales. La norma remite para estos

---

25 Puede leerse, con más profundidad, el estudio comparado de Vallecillo Gámez, M. R.: «El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n.º 1, 2020, págs. 210-238.

26 Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre trabajo, modernización del diálogo social y aseguramiento de los recorridos profesionales.

Hay que saber que en 1998 ya se había debatido en el país galo sobre la necesidad o no de legislar este subtipo del derecho al descanso. Un chófer de ambulancia no contestó a llamadas telefónicas de su gerente fuera de jornada, y por ello fue despedido. El conflicto puso encima de la mesa el debate de si un trabajador debe estar disponible para la empresa en todo momento.

En 2001, la sentencia del Tribunal Supremo de Francia, de 2 de octubre (n.º 99-42.727), resolvió que «el empleado no está obligado a aceptar trabajar en casa ni a llevar consigo sus expedientes ni sus herramientas de trabajo». En el mismo sentido, la sentencia de 17 de febrero de 2004 (n.º 01-45.889).

menesteres a la negociación anual sobre igualdad de género<sup>27</sup>, con el propósito de alcanzar el «pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de instrumentos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y de vacaciones, así como al de su vida personal y familiar». El objeto final es claro, y para ello los empresarios tienen que implementar mecanismos tecnológicos que eliminen, o limiten, la conexión de miembros de su plantilla por medio de ordenadores, teléfonos o la intranet corporativa de manera intempestiva.

Como se aprecia, la ley del país vecino no ofrece una definición del derecho, limitándose a ceder a sindicatos y organizaciones empresariales la determinación de su contenido y de los instrumentos encaminados a garantizar su ejercicio. De no haber acuerdo, la mercantil tiene la obligación de confeccionar un protocolo de actuación, e informar de este al comité de empresa o a los delegados de personal. En dicho documento deben especificarse «las modalidades de ejercicio del derecho», además de disponer «la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigidas a los trabajadores, mandos intermedios y dirección».

Italia abordó su desconexión tecnológica mediante la Ley 81, de 22 de mayo de 2017, de medidas para la protección del trabajo autónomo y para favorecer el *lavoro agile*. La norma dedica algunos preceptos a la cuestión aquí analizada, pero no la configura como un derecho concreto, por cuanto no establece instrumentos para garantizar su ejercicio. Es más, algún autor español ha concluido que se está ante una mera redundancia del derecho al descanso, que adolece de un carácter excesivamente «buenista», o que no se le aprecian deberes tangibles ni se prevén requisitos formales para su adopción<sup>28</sup>.

Poco después, también Bélgica reguló el derecho a desconectar de los dispositivos tecnológicos vinculados al trabajo. Lo hizo a través de la Ley de 26 de marzo de 2018, sobre el fortalecimiento del crecimiento económico y la cohesión social, cuyo mandato más destacable remite —de manera similar al legislador francés— a los agentes sociales para que negocien en el seno del comité de seguridad y salud laboral, para con las empresas que tengan en plantilla a cincuenta trabajadores o más. De igual manera, los convenios pueden ampliar el ámbito de aplicación de la norma.

Un año después, en Irlanda, la Allied Irish Bank y el Sindicato de Servicios Financieros cerraron un acuerdo para la desconexión digital de los trabajadores. Después de desplegar este sindicato una ostensible campaña sobre la necesidad de apuntalar el derecho, la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo de Irlanda ejerció una consulta pública sobre la redacción o no de un código de prácticas a este punto, el cual acabó adoptándose en abril de 2021<sup>29</sup>.

---

27 Art. L.2242-1 Código de Trabajo, por el que se dispone la obligación de negociar anualmente, con perspectiva de género, cuestiones como la retribución, el tiempo de trabajo o el reparto del valor añadido de las empresa.

28 Valga, por todos, CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Efectos que produce en el ámbito laboral la implantación del derecho a la desconexión digital», en F. J. Fernández Orrico (coord.) *Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, Aranzadi, 2022, pág. 50.

29 Dicho código podría sintetizarse, según Nomdedeu i Biosca en tres trazos: el derecho obrero a no tener que desempeñar cotidianamente labores fuera de jornada, el derecho a no sufrir represalias por negarse a atender cuestiones profesionales intempestivas, y el deber patronal de no enviar

El legislador portugués ha sido más ambicioso que los referidos hasta ahora —y que todos los que quedan por referir— con su Ley 83/2021, de 6 de diciembre, que modifica el régimen del trabajo. Ello por cuanto no se ha quedado en reconocer un derecho a la desconexión de las personas trabajadoras, sino que ha establecido para las empresas el «deber de abstención de contacto» fuera del tiempo especificado en contrato; eso sí, con las situaciones excepcionales de fuerza mayor que vengan especificadas por las partes en un protocolo. De este modo, Portugal ha configurado un deber empresarial de eliminar toda comunicación extemporánea con sus empleados, so pena de ser multado por una infracción administrativa muy grave<sup>30</sup>. Asimismo, si una persona trabajadora recibiera cualquier tratamiento desfavorable por haber hecho valer su derecho, tanto en lo atinente a un perjuicio en sus condiciones como en materia de promociones, se consideraría discriminatorio y, por ende, nulo de pleno derecho. Medidas estas que desde aquí se perciben como las más adecuadas y eficaces, si de veras se quiere garantizar este derecho.

El caso alemán es singular pues, no existiendo normativa legal, sí se ha producido una autorregulación por parte de grandes empresas como Volkswagen, BMW o Daimler, por medio de las cuales se han alcanzado particulares modos y alcances del derecho<sup>31</sup>.

En lo que respecta al ámbito comunitario, el Parlamento Europeo dictó una Resolución, de 21 de enero de 2021, por la que se exhorta a la Comisión a elaborar un marco legal encaminado a alcanzar un verdadero derecho, bajo cuyo paraguas las personas trabajadoras puedan desenchufarse durante su tiempo de descanso u ocio sin temor a represalia alguna. El Parlamento, pues, requiere el establecimiento de unas bases mínimas, mejorables por los Estados miembro, en orden a que las organizaciones se abstengan de comunicarse con sus emplea-

---

correos ni realizar llamadas telefónicas. NOMDEDÉU I BIOSCA, E.: «El trabajo en plataformas digitales y sus riesgos asociados en materia de salud. Derecho a la desconexión digital en el trabajo», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023, pág. 51.

30 Las sanciones van desde 612 hasta 9.690 euros, en función del volumen de negocio y de la gravedad de la falta empresarial. Hay que subrayar también que la norma lusa no se aplica a las mercantiles de menos de 10 trabajadores.

31 Según Trujillo Pons (2022b, 153-154), son de significar los acuerdos de Volkswagen y de Daimler. En cuanto a la primera, en 2011 se negoció un acuerdo que estableció para sus operarios la no atención de sus teléfonos profesionales entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente (las 18:15 y las 7:00 horas) así como durante los fines de semana. Bien es verdad que el acuerdo sólo afectó a sus centros de trabajo ubicados en Alemania. De otro lado, Daimler involucró a 100.000 empleados para participar en el programa *Mail on holiday*, mediante el cual los *mails* corporativos recibidos durante sus respectivas vacaciones eran reenviados a otra dirección, e indicaban al emisor que la persona a la que estaba escribiendo no se encontraba disponible y a quién podía dirigirse. De la misma manera, y con el propósito de evitar una sobrecarga a la vuelta del período vacacional, la aplicación borraba el mensaje de la bandeja de entrada del profesional. Como se sabe, ambas medidas se han extendido a otros países, entre ellos España. En Trujillo Pons, F.: «Las personas trabajadoras que ocupan *puestos directivos* y su derecho a la desconexión digital en el trabajo», en *IUSLabor*, n.º 1, 2022, págs. 148-167.

dos extramuros del horario de trabajo, a blindar de cualquier tipo de represalia a quienes denuncien la vulneración del derecho, y a que la formación telemática compute como tiempo de trabajo a todos los efectos<sup>32</sup>.

## IV. La normativa española sobre desconexión digital

1. Qué dicen la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales (LOPD) y garantía de los derechos digitales y la LTD

La LTD, en sintonía con el art 88 LOPDP<sup>33</sup>, incorpora la obligación de limitar el uso de dispositivos digitales por parte del empresariado, lo cual se antoja coherente, dada la fragilidad de este derecho ante las particularidades del teletrabajo. El art. 18.1 LTD dispone que los trabajadores a distancia, «particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre»; lo cual, por sí solo, no pasaría de una mera declaración de intenciones. No obstante, en un segundo párrafo se establece que la empresa está obligada a garantizar la desconexión a través de la «limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables». Ya en su punto 2, el precepto habilita a los convenios y a los acuerdos de empresa a implementar «medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso».

Finalmente, la disposición adicional primera otorga a los convenios colectivos y a los acuerdos de empresa la potestad de regular «las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho». De esta manera, la LTD pone a discreción de los agentes sociales la concreción de cuáles han de ser los supuestos o situaciones excepcionales que excusarían una «reconexión» del profesional fuera del tiempo de trabajo establecido en contrato.

Es pacífico que el derecho a la desconexión digital existía con anterioridad a la LOPDP, en virtud de lo dispuesto por el art. 34 ET para con la limitación de la jornada laboral. De este modo, las normas recién referidas vendrían a redundar en el establecimiento de un descanso interjornadas, con el reforzamiento de que durante dicho intervalo se tiene derecho a desconectar además de toda injerencia o comunicación de carácter laboral por medios tecnológicos. Estirando el razonamiento, se podría llegar a concluir que el derecho no representa una novedad en la práctica, más allá de subrayar una subespecie tecnológica del tradicional

---

32 Extremo este último que, al menos en teoría, ya sucede en España.

Confrontar con el art. 19.2 LPRL, que dispone que las formaciones deberán impartirse durante la jornada laboral siempre que sea posible, y que, para cuando no lo sea, el tiempo invertido en ella habrá de compensarse con descansos equivalentes.

33 Que establece el derecho a la desconexión digital para las personas que trabajen a distancia total o parcialmente.

derecho al descanso<sup>34</sup>. Así las cosas, lo novedoso reside fundamentalmente en dos medidas: el deber empresarial de elaborar una política de desconexión y el de instruir e informar a los empleados mediante acciones formativas y divulgativas para su sensibilización. Sólo así el derecho a la desconexión tecnológica constituiría una «red supletoria de seguridad» respecto de los viejos derechos de limitación de la jornada y sus tocantes en materia de salud laboral y conciliación con las esferas personal y familiar<sup>35</sup>.

Al hilo de esto, podría considerarse a la desconexión digital un derecho sin valor intrínseco o autónomo, sino una suerte de derecho poliédrico que se sostiene tendiendo puentes con —y a su vez reforzando a— otros como el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a la intimidad, a la conciliación laboral y familiar, o a la confidencialidad de los datos personales. Ahora bien, su carácter multifacético no le resta un ápice de valor, antes al contrario, pues sus varias conexiones vienen a arraigar y hasta a potenciar su vigor.

Lo más reprochable de esta normativa es su carácter volitivo en lo esencial. El art. 88 LOPDP configura la desconexión digital en forma de derecho para la persona trabajadora y, como tal, esta puede o no hacerlo valer ignorando correos electrónicos, llamadas de teléfono o mensajes de texto por cualquier otra vía. De otro lado, también podría dejarse de ejercitar ante el temor de molestar al sujeto empresarial y ser represaliado por ello. Desde aquí se considera que hubiera sido más deseable la conformación de un derecho-deber, con el que la voluntad de la persona trabajadora estuviera escoltada por el deber empresarial de no contactar bajo pena de multa en el plano administrativo y/o la consideración de incumplimiento contractual grave, con las implicaciones que esto podría acarrear desde el punto de vista del recargo de prestaciones o incluso vía art. 50 ET<sup>36</sup>. De haber tomado el ejemplo portugués en lugar del francés —con una prohibición terminante del mismo hecho de contactar—, la verdadera desconexión digital estaría más cerca.

Como se puede apreciar, la normativa española no ofrece una definición estricta de qué ha de entenderse como derecho a la desconexión digital, sino que se queda en exponer la finalidad antes remitir a la actuación de la negociación colectiva y la elaboración de una política corporativa con mayor o menor concreción. Esa finalidad es fomentar el respeto al tiempo de descanso, a la intimidad de las personas trabajadoras y al bienestar individual y familiar. Acudiendo al diccionario de la RAE<sup>37</sup>, podría construirse una definición similar a la que sigue:

---

34 CRISTÓBAL RONCERO, R.: «Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo», en E. Monreal Bringsvaerd (coord.) *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías: estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 612-613. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 148, 2021, págs. 325-350. SELMA PENALVA, A.: «Desconexión digital. Protocolo de actuación», en *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n.º 59, 2022, págs. 2-3.

35 FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (2021). *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral. Hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*, Tirant lo Blanch, 2021, pág. 442.

En opinión de Cavas Martínez, en un contexto tecnológico que avanza a velocidad de vértigo, la integridad del derecho al descanso podría difuminarse sin el reconocimiento expreso del derecho a la desconexión digital. En CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Efectos que produce en el ámbito laboral la implantación del derecho a la desconexión...», op. cit., pág. 57.

36 Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

37 'Desconectar', en su acepción cuarta: «Interrumpir el enlace entre aparatos, o entre aparatos y

«el derecho de toda persona trabajadora a interrumpir el enlace comunicativo con los dispositivos o elementos tecnológicos de la empresa durante los períodos ajenos a su tiempo de trabajo». Y la indeterminación del concepto obliga, en cualquier caso, a rellenarlo con un simultáneo deber empresarial de concretar cuáles van a ser las medidas a adoptar y qué instrumentos tecnológicos se van a utilizar para reprimir la conectividad, en aras de que no quede a la discreción del titular del derecho la decisión sobre su ejercicio. Este deber patronal, a día de hoy, sólo está reforzado para los teletrabajadores y, mientras esto perdure, no será difícil comulgar con que en las demás relaciones laborales la parte más débil se podría ver coaccionada por el temor a que sus aspiraciones de promocionar sean damnificadas o a ser despedida a la menor coyuntura. El legislador hubiera debido ir más allá a este respecto, requiriendo a las empresas el establecimiento de unos límites estrictos en lo atinente a la utilización de elementos tecnológicos corporativos, por mucho que ello pueda minorar *a priori* su competitividad en un mercado tan agilizado.

Así las cosas, la remisión del art. 18.1 LTD a que los agentes sociales sean quienes concreten los pormenores del ejercicio del derecho parece razonable, en tanto que la negociación colectiva es la fuente que mejor se amolda a las particularidades de cada actividad y de cada empresa. Con todo, la medida no asegura que la cuestión sea tratada en negociación alguna, y menos que se incluyan disposiciones sobre la misma en un convenio, por cuanto no se trata de uno de los contenidos mínimos y susceptibles de control por la autoridad laboral. En este sentido el mandato es mejorable, pues hubieran podido preverse unas pinceladas mínimas que rigieran con carácter subsidiario, esto es, en ausencia de contenido por la vía convencional<sup>38</sup>.

Con independencia de si se materializa en convenio o no, el derecho existe y las empresas deben elaborar un protocolo interno en la materia para con sus trabajadores. Esta política —que habrá de estar a lo establecido en la ley y en convenio, en caso de haberlo— tiene que concretar los modos de ejercitarlo y las acciones de formación y difusión entre la plantilla respecto de una utilización adecuada y saludable de las TIC, siempre con el objetivo último de evitar la *tecnofatiga* y no invadir la esfera familiar de la persona trabajadora.

Así que el deber de confeccionar y divulgar una política corporativa compete a todas las empresas con independencia de la actividad desempeñada, su número de trabajadores, su volumen de ingresos o su nivel de digitalización. Y el responsable de su redacción es el empresario, lo cual no quita que pueda concertarla con un servicio especializado. Sea como fuere, se ha de dar audiencia a los representantes de los trabajadores —si existen— en el proceso de elaboración del protocolo y en cada una de las veces que este sea actualizado o modificado en cualquiera de sus partes<sup>39</sup>.

A pesar de que esta normativa tenga vocación universal, en tanto que proyecta su ámbito de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena, no es cuestión pacífica su alcance al personal de alta dirección. La referencia a los directivos viene derivada de que sean con

---

personas, para que cese el flujo existente entre ellos». <https://dle.rae.es/desconectar?m=form>.

38 MARTÍN MUÑOZ, R. M.: «El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 239, 2021, pág. 91.

39 Tras cinco años desde que esta obligación existe, la cifra de empresas que han implantado el protocolo interno es residual. CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Efectos que produce en el ámbito laboral la implantación del derecho a la desconexión...», op. cit., pág. 60.

frecuencia un colectivo híper-expuesto a los riesgos asociados a la ausencia de desconexión, habida cuenta del papel que desempeñan en sus organizaciones y de que pesan sobre ellos responsabilidades mayores. A pesar de ello, buena parte de la doctrina considera que el derecho no rige para la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, toda vez que el RD 1382/1985, de 1 de agosto, delega en la voluntad de las partes del contrato de trabajo lo relativo a jornada, descansos, horarios y vacaciones, sin que sea aplicable lo establecido en el ET<sup>40</sup>.

Sorprende, de otro lado, que esta normativa no haya sido provista de sanciones administrativas, vinculadas a la comisión de infracciones concretas en materia de desconexión digital. Tal vez se deba a la ya referida naturaleza multifacética del derecho, tan tocante con otros que sí conllevan un reproche jurídico especificado en la LISOS. Pero no se aprecia en ello obstáculo para que la empresa infractora sea multada, en tanto que los potenciales comportamientos infractores son incardinables en otros tipos sí recogidos por la norma<sup>41</sup>. Y adviér-

---

40 FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (2021). *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral. Hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*, Tirant lo Blanch, 2021, pág. 404. En similares términos SANTOS FITA, P.: «Derecho a la desconexión digital: alcance y límites. Ejemplos prácticos de protocolos de desconexión digital. ¿Hacia un nuevo enfoque del tiempo de trabajo?», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023, pág. 87.

Además de ello, Trujillo Pons pone el acento en que los altos directivos no pueden participar, ni como electores ni como elegibles, en los órganos de representación unitaria (art. 16 RD 1382/1985). Por lógica consecuencia, los convenios colectivos no se aplican a esta relación laboral de carácter especial, tampoco en lo atinente a desconexión tecnológica. TRUJILLO PONS, F.: «Las personas trabajadoras que ocupan puestos directivos y su derecho a la desconexión digital...», op. cit., pág. 158. Por su parte, Ginès i Fabrellas opina que los altos directivos están excluidos de la aplicación del registro de jornada, pero no del derecho a la desconexión. GINÈS I FABRELLAS, A. y PEÑA MONCHO, J.: «Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología», en *Labos*, n.º 1, 2023, págs. 141-142.

En contra de esta tesis, y considerando que el derecho alcanza a los directivos, SELMA PENALVA, A.: «Desconexión digital. Protocolo de actuación», en *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n.º 59, 2022, pág. 13.

41 Como por ejemplo el art. 7.5, por la vulneración de los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada, etc.; el art. 7.7, que entiende infracción grave la transgresión de «los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales»; o el art. 12.1 que, en materia de prevención de riesgos laborales, considera infracción grave el no realizar las pertinentes evaluaciones de riesgos o no aplicar las medidas preventivas que hicieran necesarios los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa.

La ausencia de castigos concretos en esta materia es lo más censurable de esta regulación, por cuanto la existencia de otros como los recién mencionados «no justifica la ausencia de un pronunciamiento específico en materia de desconexión digital, ya que justificar este extremo llevaría también a justificar la inexistencia del propio derecho a la desconexión digital, al existir otros preceptos generales destinados a proteger el derecho constitucional al descanso, lo cual evidentemente carece de sentido. LÓPEZ VICO, S.: «El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, n.º 4, 2022, pág. 141.

tase que se incurrirá en una infracción por cada trabajador afectado, siendo irrelevante si se ha utilizado una vía de comunicación general dirigida a toda la plantilla.

Por último, no está de más incidir en que las empresas no pueden ejercitar medidas disciplinarias —mucho menos un despido— contra los profesionales que hagan valer su derecho a la desconexión al término de su jornada, excepción hecha de las situaciones previstas y plasmadas en la política interna como de extraordinaria necesidad. Estos supuestos han de venir tasados en el documento y representar una circunstancia de fuerza mayor, cuya ignorancia pudiera acarrear perjuicios graves para la organización. En ellos sí podría fundamentarse un despido disciplinario, en la medida en que se apreciase un incumplimiento grave y culpable en la conducta obrera<sup>42</sup>.

## 2. La relación del derecho con la normativa de prevención de riesgos laborales

No hay duda de lo tocante de la cuestión analizada en este estudio para con la regulación del tiempo de trabajo. La jornada «forma parte del corazón mismo de la relación jurídica, y su configuración es trascendental para nivelar la contraposición de intereses de las partes»<sup>43</sup>, prestando especial consideración a las nuevas realidades organizativas como el teletrabajo o el ascenso de la economía digital.

En este sentido, basta referir que el art. 40.2 CE reconoce el descanso y la limitación de la jornada como un principio rector de la política económica y social<sup>44</sup>. La sección quinta del Capítulo II ET aborda su desarrollo bajo la rúbrica «Tiempo de trabajo»<sup>45</sup>; también el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, en lo referente a jornadas especiales de trabajo. Y no hay que olvidar la cantidad de preceptos de la normativa de seguridad y salud laboral que están ligados a estas cuestiones.

Y, en relación con esto último, la propia LTD manda, en su art. 15, a la LPRL y a sus normas de desarrollo para lo concerniente a la salud de los trabajadores a distancia. Esto debería implicar automáticamente el alcance del deber de protección empresarial (art. 14) a este colectivo, de tal manera que debieran adoptárseles también «cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud» laboral, a través de una gestión continuada y con objeto de «perfeccionar los niveles de protección existentes». De este modo, el sujeto empresarial debería acometer todo lo necesario para proceder a la evaluación de los riesgos existentes, a la planificación de las medidas a implantar, a las acciones formativas e infor-

---

42 Invocando el art. 54 ET en sus letras a) «faltas reiteradas e injustificadas de asistencia o puntualidad» y/o b) «indisciplina o desobediencia». Con ambas, debería mediar además reiteración.

43 PÉREZ CAMPOS, A. I.: «Economía colaborativa y tiempo de trabajo: ¿es necesario un cambio legislativo?», en G. García González (coord.) *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, 2019, pág. 143.

44 «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».

45 Regulando aspectos como la jornada; las horas extraordinarias; trabajo nocturno, a turnos y ritmo de trabajo; descanso semanal, fiestas y permisos; o vacaciones anuales (arts. 34-38 ET).

mativas para con sus teletrabajadores en lo que sea menester, a la realización de los reconocimientos médicos requeridos o a la atención de profesionales especialmente sensibles<sup>46</sup>.

En lo que respecta a la evaluación de riesgos laborales, el legislador ha querido que no se pasen por alto los factores psicosociales y ergonómicos asociados a una organización deficiente del trabajo. También se debe tener presente el ya comentado RD 488/1997, que en su art. 4 mandata –para los puestos en que exista exposición a pantallas de visualización de datos– atender a «los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos». Asimismo, y conforme a la misma norma, debe estarse a lo dispuesto sobre las características del puesto, los tiempos medios y máximos de atención permanente al dispositivo, y el nivel de atención requerido (art. 3.2)<sup>47</sup>.

La evaluación debe circunscribirse a la zona de la vivienda en la que el teletrabajador desempeña funciones, sin que sea necesario tomar datos del resto del domicilio o del lugar elegido para la prestación de servicios (art. 16.1 LTD). Lo cual no implica necesariamente que un daño sufrido por el profesional en una estancia distinta a la elegida excluya de su posible consideración como accidente de trabajo, siempre que suceda durante el horario laboral y no se demuestre la ruptura del nexo causal trabajo-lesión<sup>48</sup>. En cualquier caso, a la hora de la toma de datos en un domicilio propiedad de la persona teletrabajadora, la presencia directa del técnico del servicio de prevención está supeditada a que aquella preste su consentimiento. De no haberlo, aunque en su momento se pactara en el acuerdo de trabajo a distancia, los técnicos tendrán que efectuar la recogida de información a través de la entrevista telefónica y/o pasando un cuestionario de los elaborados a tal efecto<sup>49</sup>.

---

46 Son así considerados las mujeres embarazadas o en período de lactancia natural, los discapacitados, los menores de edad y los trabajadores temporales (arts. 25-28 LPRL).

47 En este sentido, también el art. 4.2 RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, refuerza lo dispuesto al prever que deben revisarse las evaluaciones de aquellos puestos de trabajo que puedan verse afectados por «la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación del acondicionamiento de los lugares de trabajo».

48 En efecto, el legislador no ha dicho en ningún momento que el daño sufrido por un teletrabajador haya de tener particularidad alguna a la hora de su calificación o no como contingencia profesional. Antes al contrario, pues el art. 4.1 LTD establece que los trabajadores a distancia tienen «los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa (...), y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales».

49 En opinión de González Díaz, la negativa del teletrabajador a permitir la entrada en su vivienda no está justificada allí donde el servicio de prevención de riesgos laborales entienda una cuestión de salud necesaria la toma de datos presencial. La inviolabilidad del domicilio estaría colisionando con el «el derecho fundamental a la vida y la integridad física que debe defender el empresario y frente al que podrá el trabajador exigirle responsabilidades». Y en este conflicto entre derechos fundamentales, para el autor, debería prevalecer el derecho a la vida y la integridad física, habida cuenta del valor máximo de los bienes en juego y de la apuesta del legislador al dotar a esta normativa de un carácter garantista. En GONZÁLEZ, DÍAZ, F A.: «Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores», en M. B. Fernández Collados (dir.) *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Aranzadi, 2022, págs. 132-136.

En lo que concierne a la planificación de la actividad preventiva, el respeto a los límites temporales entre las esferas laboral y privada y el control para un uso proporcionado de las TIC, debe enfocarse desde dos tipos de medida. El primero consiste en cultivar la comunicación interpersonal para con estos profesionales, con el propósito de suavizar la sensación de aislamiento y mejorar el sentimiento de pertenencia a la organización, lo cual suele ir en paralelo a la mejora del bienestar personal. El segundo tipo de medidas pasa por involucrar en la selección y adquisición de las TIC a los empleados que hayan de utilizarlas, dándoles voz —o incluso voto— a la hora de decidir entre un dispositivo u otro. De otro lado, se deben agendar acciones formativas relativas al aprendizaje de las aplicaciones o herramientas tecnológicas que los teleprofesionales vayan a tener que usar en el desempeño de sus funciones. Ello disminuye indubitadamente el estrés vinculado a las TIC en el ámbito laboral.

Cuando en la evaluación se identifica un riesgo asociado al uso de pantallas de visualización de datos, el RD 488/1997 conmina al empresario a adoptar «las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible». Las medidas a tomar pasan por el control o gestión del tiempo frente a la pantalla, sugiriendo la norma una rotación con tareas que no impliquen más exposición o el establecimiento de descansos periódicos. En el caso del teletrabajador, cabe incluso que este tenga la autonomía de controlar dicha gestión de pausas y/o alternancia de tareas, así como el horario de comidas.

Volviendo al objeto de estudio, un profesional que persiste en no desconectar tecnológicamente va a sufrir una alta carga mental, la cual podría generar ansiedad, irritabilidad, dolores de cabeza, problemas digestivos, insomnio o *tecnofatiga*. Esto, sostenido en el tiempo, podría llegar a cronificarse y —sobre todo la fatiga— ya no se recuperaría con el mero descanso. A esto se asocian repercusiones de salud mental, psicosomática y hasta física, en la medida en que el daño psíquico acaba afectando al cuerpo.

Si alguno de estos problemas viniera causado por una vulneración empresarial de las normas expuestas hasta ahora, se generarían responsabilidades en distintos órdenes. La empresa infractora podría verse responsable del pago de una multa, de una indemnización civil por los daños generados al trabajador, y hasta de un recargo en las prestaciones de Seguridad Social a que hubiera lugar. Baste imaginar, como supuesto tipo, un profesional que padeciera uno de estos problemas de salud y acreditase que, fuera del horario plasmado en contrato, estuvo recibiendo con insistencia correos electrónicos, llamadas al móvil o faxes y que, además, se le apremiaba a responderlos; o que no se procedió a evaluar o planificar adecuadamente los riesgos relacionados con la ausencia de descanso digital<sup>50</sup>.

---

50 La STSJ de Cataluña 6827/2013 (Rec. 7237/2012), de 22 de octubre de 2013, resolvió un recargo de las prestaciones generadas por el de acoso moral infligido a una trabajadora, con omisión patronal del deber de velar por su salud, al «tolerar situaciones organizativas, funcionales, directivas y ambientales, diferenciadas y específicas, que le afectaron», generándole un trastorno psíquico severo. Se debe convenir en que, ante una situación de ciberacoso por parte del empresario, o con su conocimiento, las repercusiones prestacionales tienen que ser idénticas. Sobre ciberacoso, léase a DE VICENTE PACHÉS, F.: «El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo», en *Revista de trabajo y seguridad social CEF*, n.º 448, págs. 69-106; o a MOLINA NAVARRETE, C.: «La gran transformación digital y bienestar en el trabajo...», op. cit., págs. 143-165.

Finalmente, cabe mencionar que la NTP 1.122<sup>51</sup> recoge una lista no exhaustiva de factores de riesgos psicosocial asociados al uso desproporcionado de las nuevas tecnologías, los cuales se han querido sintetizar en estos que siguen:

- Alargamiento de la jornada y realización del trabajo en horarios intempestivos debido a una conectividad persistente.
- Problemas para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Aumento de las interrupciones en la prestación de servicios, fundamentalmente por la recepción de llamadas telefónicas y/o *mails*.
- «Asincronismo temporal», al tener que interactuar con personas localizadas en regiones con husos horarios distintos.
- Ausencia de una política de empresa sobre la interacción y la promoción de los teletrabajadores, lo cual deriva en un incremento de la competitividad y la realización de labores fuera de jornada para adelantar trabajo, sin informar a compañeros ni a superiores jerárquicos.
- Inexistencia de acciones formativas y divulgativas para la concienciación de un uso adecuado de las tecnologías.

En suma, considerando las normas expuestas, y en consonancia con otros autores, desde aquí se opina que la desconexión digital es un derecho poliédrico, cuya faceta preeminente es el cuidado de la salud laboral. En este sentido, lo lógico hubiera sido ubicarlo dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales<sup>52</sup>. De esta manera pasaría a ser, en virtud del art. 14 LPRL, además de un derecho para el operario, un deber del empresario en orden a prevenir todos los riesgos asociados a una utilización inadecuada de las TIC y a no contactar con la plantilla fuera del tiempo establecido como de trabajo. El rediseño de una desconexión digital a la portuguesa –en lugar de a la francesa– conllevaría de manera automática todas las

---

51 Sobre «Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) I: nuevas formas de organización del trabajo», de 2018.

También resulta interesante la NTP 1.165: «Teletrabajo: Criterios para su integración en el sistema de seguridad y salud en el trabajo», de 2021.

52 AYERRA DUESCA, N. J.: «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales», en *Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak*, n.º 47, 2022, pág. 51; MARTÍN MUÑOZ, R. M.: «El derecho a la desconexión digital en España...», op. cit., pág. 14; MORENO SOLANA, A.: «La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales», en *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, n.º 8, 2022, pág. 122-127; GARCÍA GONZÁLEZ, G.: «El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria», en *Revista Catalana de Dert Public*, n.º 3, pág. 58.

Considerando que el art. 88 LOPDP es una norma preventiva descontextualizada ARRIETA IDIAKEZ, F. J.: «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», en *Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak*, n.º 42, 2019, págs. 89-126 o SERRANO ARGÜESO, M.: «Digitalización, tiempo de trabajo y Salud Laboral», en *IUSLabor*, n.º 2, 2019, págs. 8-31.

implicaciones consustanciales a la LPRL y sus normas de desarrollo, también en lo relativo a obligaciones patronales y a las distintas responsabilidades derivadas de su incumplimiento.

### 3. El derecho en la negociación colectiva

Como ya se ha dicho, la norma otorga a la negociación colectiva un rol fundamental en la delimitación del derecho, en las modalidades para su ejercicio y en la concreción de las situaciones extraordinarias que justificarían a la empresa comunicarse con sus empleados por medio de las TIC<sup>53</sup>. Y no pudiendo acometerse un análisis más detenido, en este apartado se quieren referenciar las tendencias advertidas, respecto del tema aquí tratado, en los distintos convenios colectivos que se han consultado. Son las que siguen:

- La presencia de la desconexión digital en los convenios crece, aunque de forma lenta y con resultados desiguales.
- La mayoría de los que la tratan se quedan en el reconocimiento del derecho por parte del trabajador a distancia y en la importancia de su consideración, enarbolando simples declaraciones de intenciones, muchas veces haciendo un copia-pegar de los textos legales<sup>54</sup>.
- De la misma manera son mayoritarios los convenios colectivos que configuran la desconexión tecnológica como la facultad para dejar de atender a las TIC fuera de jornada, sin que pueda acarrear esto la menor represalia. No obstante, existen algunos convenios que llegan a manifestar un compromiso patronal de evitar cualquier forma de contacto extemporáneo, o de instalar automatismos de respuesta estándar o de llegada retardada<sup>55</sup>.
- La programación de acciones formativas y de sensibilización aumenta, siempre en pos de suavizar la fatiga tecnológica y los demás daños vinculados a la sobreconexión digital.
- Entre los convenios que sí abordan la cuestión, se prevén con frecuencia situaciones que justificarían el contacto por ser «excepcionales», de «fuerza mayor», tener un «carácter urgente» o «representar un grave e inminente perjuicio empresarial o del negocio»<sup>56</sup>.

---

53 Para un conocimiento más profundo del papel de los agentes sociales en esta materia, véase a LANTARÓN BARQUÍN, D.: «Ordenación del derecho a la desconexión digital del trabajador: una mirada a sus fuentes con particular atención a la negociación colectiva», en J. R. Mercader Uguina (dir.) *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales*, Tirant lo Blanch, 2023, págs. 487-507; o a MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: «La desconexión digital en la negociación colectiva», en D. T. Kahale Carrillo (coord.) *Congreso Internacional «Retos interdisciplinarios en el entorno de la industria 4.0»*, Universidad Politécnica de Cartagena, 2021, págs. 100-112.

54 Léase el XXIII Convenio colectivo de contratistas ferroviarias, por cuanto establece que las empresas «procurarán realizar las comunicaciones dentro del horario laboral».

55 El Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022, puede considerarse un ejemplo modélico de convenio que no se ciñe a reiterar la literalidad del legislador. Su art. 57 bis se encarga de abordar con eficacia y minuciosidad el ejercicio de una desconexión tecnológica con aspiraciones garantistas.

56 El Convenio colectivo de Páginas Amarillas Soluciones Digitales, S.A.U. regula que tal derecho «quedará modulado por el tiempo indispensable y necesario con motivo de concurrir circunstancias extraordinarias de fuerza mayor, que acarreen riesgo inminente de daños a personas o a las

- Algunos contienen fórmulas discutibles, aunque válidas según la opinión doctrinal mayoritaria, en orden a excluir del alcance del derecho a directivos o altos mandos<sup>57</sup>.
- Los convenios que enfocan el derecho a la desconexión desde un prisma preventivo son escasos.
- Son residuales los convenios colectivos que se aproximan al tratamiento de la desconexión tecnológica desde una perspectiva prevencionista.

En este escenario, puede concluirse que las normas convencionales no están adquiriendo el papel que se esperaba de ellas en lo atinente al derecho a la desconexión tecnológica; menos aún rellenando las lagunas observadas en esta legislación tan floja y carente de garantías<sup>58</sup>.

#### 4. Los protocolos de desconexión digital

En consonancia con lo que se ha venido exponiendo en páginas anteriores, el legislador ha encomendado a las empresas que tengan a su servicio trabajadores a distancia la obligación de redactar un protocolo corporativo sobre la desconexión digital de estos. El objeto central de esta política interna es promover el bienestar general de los trabajadores, poniendo el acento en proteger los límites divisorios entre vida laboral y familiar, pero sin obviar que un descanso reparador incide positivamente en el rendimiento de los profesionales<sup>59</sup>.

---

dependencias de la empresa, así como cuando se produzcan brechas de seguridad de la información o una causa que suponga grave o evidente perjuicio empresarial o de negocio, cuya urgencia necesite una acción impeditiva». Con una redacción parecida, el art. 35.1.d del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito de 2021, los «supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y/o a sus accionistas, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas».

Según Trujillo Pons, el legislador «hace un flaco favor a los trabajadores al dejar entrever las posibles circunstancias excepcionales que pueden motivar que los empleados fuera de su horario de trabajo deban estar pendientes de llamadas o mensajes al teléfono móvil o al correo electrónico. Aquí el derecho se desvirtúa, lo que denota que no es un derecho absoluto». TRUJILLO PONS, F.: «Las personas trabajadoras que ocupan puestos directivos y su derecho a la desconexión digital...», op. cit., pág. 151.

- 57 Por ejemplo el Convenio colectivo de Aliaxis Iberia, S.A.U., que dispone que los trabajadores «que no estén encuadrados en la estructura de mando o en la sección de recursos humanos, una vez superada la jornada diaria efectiva de trabajo, tienen derecho a la desconexión digital».
- 58 VARELA FERRIO, J.: «La emergencia de proteger la salud mental de las personas trabajadoras con un derecho a la desconexión garantista y práctico», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023, págs. 204-206.
- 59 Según Nomdedéu i Biosca es crucial luchar contra la «disolución de fronteras» a través de: la localización del puesto de trabajo en un sitio «íntimo» de la vivienda, que no sea zona de tránsito ni un lugar común; el no uso de dispositivos de propiedad personal para labores relacionadas con la profesión, en especial teléfonos o portátiles; el apagado de los dispositivos corporativos al término de la jornada de trabajo, salvo que el empleado se encuentre de guardia o en una de las situaciones preestablecidas como de urgencia o extraordinaria necesidad, o se trate de un profesional de alta dirección; y la implementación de herramientas tecnológicas dedicadas a garantizar

A la hora de su redacción, las empresas están obligadas a plasmar una serie de aspectos que hagan de guía. Sin ánimo de exhaustividad, a continuación se exponen las más importantes:

- El documento debe recoger unas previsiones que busquen influir eficazmente en las relaciones de trabajo, garantizando el respeto a todo lo relacionado con la desconexión tecnológica. En tal sentido, la política interna no debe quedarse en cumplir la norma en un plano meramente formal o de «cara a la galería», sino considerar la realidad de la organización y precisar el alcance del derecho dentro de la misma, las específicas medidas con que ejercitarlo y, sobre todo, las situaciones de excepción por fuerza mayor<sup>60</sup>.
- Se debe aclarar a la plantilla que la desconexión digital es un derecho que alcanza a todas las personas trabajadoras, con independencia de su puesto, categoría profesional o modalidad contractual que les vincule, aunque es cierto que se ha de prestar especial atención a los trabajadores a distancia. Ello debería venir plasmado en el plan de prevención para todas las empresas en las que existan puestos ubicados fuera de las instalaciones físicas por medio de cualquier vía de comunicación; lo cual implica considerar no sólo a los trabajadores *stricto sensu*, sino a todos aquellos que desempeñen funciones en remoto mediante comunicación telefónica, WhatsApp o *mail*<sup>61</sup>.
- En relación con lo anterior, se tienen que pormenorizar las acciones tecnológicas encaminadas a constituir un derecho garantista y real.
- La política interna ha de estar actualizada, lo cual puede conseguirse mediante el establecimiento de un grupo de trabajo multidisciplinar que acometa su revisión con la periodicidad o ante la concurrencia de alguna circunstancia prevista en el documento.
- Los puestos desempeñados principalmente por medios digitales deberían tener un registro de jornada que garantizase, a través de recursos informáticos, el reflejo fidedigno de todo el tiempo invertido en la prestación de servicios. Su existencia habría de indicarse en el documento interno.
- El protocolo interno tiene que programar las actividades de formación e información destinadas a la transmisión entre la plantilla de cómo ha de abordarse el uso proporcionado de las TIC. Todo ello debe expresarse con un tenor imperativo, no como una invitación a las buenas costumbres.

---

el cumplimiento de los tiempos. NOMDEDEU I BIOSCA, E.: «El trabajo en plataformas digitales y sus riesgos asociados en materia de salud. Derecho a la desconexión digital en el trabajo», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023, págs. 55-56.

60 Además de lo aquí referenciado, se debe sostener un diálogo frecuente con los empleados, preguntarles a menudo si sufren *tecnofatiga*, y asumir que la desconexión digital también comprende el uso de *WhatsApp* y otras aplicaciones del género. Del mismo modo, podría ser útil el establecimiento de un correo electrónico para que los teletrabajadores consulten dudas o formulen quejas, así como cualquier otro menester relacionado con la materia.

61 A mayor abundamiento, léase a LOUSADA AROCHENA, F.: «Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia», en *Revista de Derecho Social y Empresa*, n.º 14, 2021, págs. 1-25.

- Se asume que el derecho a la desconexión digital afecta fundamentalmente a los trabajadores a distancia, en tanto que es más probable que lo vean quebrantado y en tanto que el desmoronamiento de sus fronteras horarias es mayor. Con todo, no se ha de obviar que el legislador ha querido que el derecho sea universal, es decir, protector de todas las personas asalariadas trabajen desde donde trabajen; excepción hecha del personal de alta dirección según distintos autores doctrinales.
- La política interna debe ser negociada en presencia de los representantes de los trabajadores y firmada por la plantilla al completo, en aras de su máxima difusión. A este respecto, la empresa debiera conocer que tiene la carga de la prueba ante futuros conflictos que puedan surgir sobre el particular.
- Las empresas harían bien en recordar la posibilidad de activar la respuesta automática de las cuentas de correo corporativo, sin perjuicio de que los *mails* lleguen a destino, indicando que la persona en cuestión no se encuentra disponible por esta vía por estar en tiempo de descanso, vacaciones o incapacidad temporal. Del mismo modo, cabría enseñar a los empleados a manejar la herramienta técnica que permite seleccionar la hora a la que se quiere enviar un mensaje ya escrito, o aquellas a las que se quieren recibir los mensajes entrantes<sup>62</sup>.
- El protocolo ha de recordar expresamente que los propios empleados titulares del derecho tienen un papel determinante para su salvaguarda, y que su falta de observancia podría constituir un incumplimiento laboral, incluso cuando estos actúen movidos por un instinto de diligencia exagerado, por un deseo de ser eficaces para la empresa o adelantar un trabajo importante. Del mismo modo que la empresa debe abstenerse de emitir comunicaciones extemporáneas, los empleados tampoco deberían hacerlo<sup>63</sup>.

Sobra decir que estos documentos deben observar lo dispuesto en los convenios colectivos, evitando incoherencias, solapamientos innecesarios o cualquier tipo de previsiones contradictorias<sup>64</sup>.

## V. El derecho a la desconexión digital de los profesores de secundaria

Lo primero que llama la atención al aproximarse a la seguridad y salud laboral de los docentes es la escasez de estudios sobre su siniestralidad; escasez que linda con la inexistencia cuando se pretende circunscribir la investigación a los problemas de salud vinculados al *tecnoestrés*. En efecto, a diferencia de sectores como la agricultura, la construcción o cualquier industria, en donde las consecuencias de un accidente suelen ser graves, la atención doctrinal decae para con las actividades consideradas menos peligrosas, en parte porque a

---

62 SELMA PENALVA, A.: «Desconexión digital. Protocolo de actuación...», op. cit., pág. 14.

63 *Ibidem*, pág. 13.

64 Para mayor abundamiento sobre políticas de empresa respecto de la desconexión digital, léase a GIL PLANA, J.: «Autonomía colectiva y políticas de empresa en la desconexión digital», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 258, 2022.

menor espectacularidad del daño laboral, menor es la presencia mediática brindada. El caso paradigmático de estos sectores es la educación —aunque de manera comparable a las profesiones sanitarias—, para el que algunas voces vienen opinando que, pese a la levedad de sus siniestros, el elevado número de trabajadores, la frecuencia de las bajas y el número total de sus días de duración justifican, y hasta requieren, estudios más amplios y ambiciosos, para reducir los problemas de salud a nivel individual así como sus repercusiones económicas para el conjunto de la sociedad<sup>65</sup>.

Lo que sí ha podido saberse es que uno de los factores de riesgo más en auge respecto de los profesionales docentes es el *tecnoestrés*<sup>66</sup>. En Finlandia se intentó definir el umbral a partir del cual el uso de las TIC se convierte en fuente de estrés negativo, aunque con resultados poco satisfactorios<sup>67</sup>. Un estudio similar, en Malasia, mostró que la mayoría de los profesionales de la enseñanza se sentían abrumados por la creciente utilización de las nuevas tecnologías desde casa, y por la extensión de sus jornadas para realizar actualizaciones informativas dirigidas a los estudiantes y labores burocráticas<sup>68</sup>; lo cual se vio incrementado exponencialmente con motivo de la crisis sanitaria por COVID-19 y la forzosa implantación de las modalidades de enseñanza a distancia<sup>69</sup>. En España, la producción científica es verdaderamente limitada<sup>70</sup>.

Dos conclusiones comunes —que no sorprenderán al lector— cabe extraer de las investigaciones anteriores. De un lado, los docentes de mayor edad son más susceptibles de sufrir problemas de salud asociados al uso de las TIC, por su menor competencia digital; de otro, las mujeres presentan más problemas de conciliación debidos a su mayor implicación en las tareas domésticas y de cuidados<sup>71</sup>. Y la segunda de estas conclusiones no debiera ser una cuestión baladí, habida cuenta de que el colectivo femenino representa las dos terceras partes del profesorado español (Ministerio de Educación, 2023) y de que las brechas salarial y pensional continúan existiendo.

Como se sabe, la mayor parte del colectivo docente trabaja con variedad de elementos tecnológicos: *smartphones*, aula virtual, tabletas, etc., y el aprendizaje y gestión de un mundo digital que progresa a tan alta velocidad constituye una fuente de estrés que genera ansiedad,

---

65 REY-MERCHÁN, M. C.: *Gestión de la prevención de riesgos laborales en docentes. Análisis de las causas de siniestralidad en el sector educativo*, Universidad de Málaga, 2022, págs. 11-13.

66 LEE, M.: «Do the technostress creators predict job satisfaction and teacher efficacy of primary school teachers in Korea?», en *Educational Technology International*, n.º 21, 2020, págs. 69-95.

67 SYVÄNEN, A. y otros: «When does the educational use of ICT become a source of technostress for Finnish teachers?», en *Seminar.net. Media, Technology & Lifelong Learning*, n.º 2, 2019.

68 HASSAN, N. y otros: «The effects of technostress creators and organizational commitment among school teachers», en *Asian Journal of University Education*, n.º 3, 2019, págs. 92-102.

69 CHRISTIAN y otros: «Technostress creators on teaching performance of private universities in Jakarta during covid-19 pandemic», en *Technology Reports of Kansai*, n.º 6, 2020.

70 Sobre el particular, puede leerse a Rey-Merchán y López Arquillos (2020, 424-431; y 2021).

71 Léase, para un mejor conocimiento sobre la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas o de cuidados, a CALZADILLA MEDINA, M. A.: «La ausencia de corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas o de cuidados familiares en hogares de doble ingreso ante la crisis familiar», en G. Tomás Martínez (coord.) *Mujer como motor de innovación jurídica y social*, 2021, págs. 107-137; o a MARTÍN GUARDADO, S.: *El acceso de la mujer a las altas esferas en las relaciones de producción. Un reto del estado social y democrático de derecho*, Universidad de Salamanca, 2022.

dolencias musculares, cefaleas y fatiga mental. Las principales causas de ello son la falta de formación previa en el manejo de las TIC, la ausencia de apoyo o soporte frente a problemas técnicos y factores de susceptibilidad personal. Y el problema tiene visos de persistir y hasta de incrementarse, dado el aumento de la formación a distancia, especialmente en lo atinente a la FP<sup>72</sup>.

Lo anterior contrasta con el escaso interés tanto doctrinal como institucional que ha despertado la cuestión, toda vez que se aprecia una evidente falta de persecución por parte de las Inspecciones de Trabajo y Educativa a los centros de enseñanza que vienen vulnerando sistemáticamente el derecho a la desconexión digital de sus docentes. Ejemplo palmario de esta desafección administrativa, en lo referente al descanso tecnológico del profesorado, es la nula atención brindada por los convenios aplicables<sup>73</sup>.

Respecto de los protocolos o políticas de empresa, no se ha encontrado ningún documento sobre desconexión digital entre las instituciones de enseñanza secundaria con presencia en la Región de Murcia, lo cual sorprende por la cantidad de centros existentes<sup>74</sup>. Y no queda en mejor lugar la Consejería de Educación, en tanto que la atención dedicada a estos menesteres por su web de recursos humanos se zanja con tres párrafos, dos carteles divulgativos elaborados por el Ministerio de Trabajo y un video de dos minutos y medio<sup>75</sup>.

No parece, por tanto, que Administración y empresas se estén tomando en serio las implicaciones de salud que tiene un uso desproporcionado de las TIC en el plano docente. El *tecnoestrés* del profesorado no es una excepción en lo que respecta a sus vínculos con los cuadros ansioso-depresivos y el síndrome del quemado, que repercuten negativamente en la calidad de la enseñanza. Con lo cual, carece de sentido que no se destinen esfuerzos a garantizar un descanso reparador a aquellos profesionales que, por el uso de medios tecnológicos, lo vean comprometido; pues son las propias empresas y la Consejería las principales interesadas en velar por ello, al ser un instrumento ligado al buen rendimiento laboral y al descenso de bajas por incapacidad temporal.

---

72 La cifra de estudiantes creció para el curso 2021-2022 un 157 %, según el informe *Estadística del alumnado de Formación profesional Curso 2021-2022* (Ministerio de Educación, 2023).

73 El XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada (2022) y el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (2021) no destinan ninguna previsión al derecho a la desconexión digital. Por su parte, el IX Convenio colectivo de enseñanza no reglada (2023) se limita a decir que «las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos» en la LTD.

74 Si bien ha sido la única Comunidad Autónoma analizada.

75 «La Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, recogen el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras.

Es importante señalar que la sobreexposición tecnológica y la conectividad permanente producen **impactos negativos en la salud mental, cardiovascular y musculoesquelética**.

El derecho a la desconexión digital contribuye a garantizar el **derecho al descanso**, a la **intimidad personal y familiar**, a la **conciliación** y a una **protección eficaz de la seguridad y salud** de las personas trabajadoras».

<https://rrheducacion.carm.es/direccion-general-de-recursos-humanos-y-riesgos-laborales/servicio-de-prevencion-de-riesgos-laborales/2023/01/31/desconexion-digital/>.

## VI. Resoluciones judiciales sobre el reconocimiento del derecho a la desconexión digital

Con causa en la redacción tan indeterminada del derecho, en su escaso tratamiento por parte de los agentes sociales y en la mínima proporción de empresas que suscriben políticas internas sobre desconexión digital, la labor hermenéutica de los órganos judiciales es crucial en la materia. Transcurridos más de cinco años de su aparición, múltiples resoluciones han venido a perfilar su alcance, algunas de las cuales se van a referir someramente en el presente apartado por su relevancia jurídica o por su repercusión.

La primera a destacar es la SJCA de Santander n.º 16/2020 (Rec. 185/2019), de 17 de enero, la cual anuló una Instrucción municipal que ordenaba a los integrantes de la policía del municipio a estar conectados permanentemente al correo electrónico interno. La sentencia consideró que el mandato significaba un «constante estado de guardia», y que por ello era desproporcionado y quebrantaba el derecho recogido por el art. 88 LOPDP.

La STSJ de Madrid n.º 962/2020 (Rec. 430/2020), de 4 de noviembre, entendió que el derecho a desconectar de las TIC con motivo del trabajo «debe ser ineludiblemente preservado cuando se imponga la realización de algún tipo de trabajo a distancia o cuando se trate de que el trabajador se vea obligado a utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas. (...) Por tanto no se puede imponer a los trabajadores la obligación de conectarse remotamente con la finalidad laboral desde fuera del tiempo de trabajo en sus tiempos de descanso y dicho derecho es un mínimo garantizado por Ley Orgánica».

Ya en 2021, la STSJ de Cataluña n.º 1060/2021 (Rec. 4361/2020), de 19 de febrero, decidió sobre un caso paradójico en el que la mercantil fue demandada por una trabajadora a la que había dado de baja en distintos medios de comunicación relacionados con la actividad profesional (correo corporativo, WhatsApp) durante el lapso de una prolongada baja por incapacidad temporal. La empleada consideraba que el hecho lesionaba su dignidad, lo cual fue rechazado por la resolución por cuanto «no tenía la necesidad de mantenerse en contacto con la empresa e informada de los sucesos diarios del trabajo porque estaba en situación de incapacidad temporal y dada la obligación de las empresas de respetar la desconexión digital de sus trabajadores».

Varias sentencias del mismo año y del mismo TSJ de Madrid —la n.º 21/2021 (Rec. 507/2020), de 14 de enero; la n.º 549/2021, de 9 de junio (Rec. 318/2021); o la n.º 677/2021, de 9 de julio (Rec. 307/2021)— razonaron que el derecho a desconectar digitalmente de la actividad profesional no alcanza a la realización de acciones de formación a distancia establecidas como preceptivas, retribuidas y computables como tiempo trabajo. Respecto de estas, dicho TSJ consideró que «no afecta al derecho a la desconexión digital —ni por tanto a la intimidad personal y familiar— el que la empresa ordene la realización de trabajo efectivo y retribuido fuera del horario normal, porque entonces ya no hablamos de tiempo de descanso, sino de tiempo de trabajo».

La SJS de Oviedo n.º 511/2021 (Rec. 757/2021), de 9 de diciembre, rechazó también la pretensión de un obrero por no entender vulnerado su derecho al descanso. Durante la celebración de una huelga, la empresa le había informado vía WhatsApp, fuera de la jornada pactada en contrato y a su número de teléfono particular, que debía desempeñar servicios mínimos so pena de sanción disciplinaria. Frente a ello, la profesional demandó a su empresa a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, por considerar además quebrantados su derecho a la huelga, a la intimidad y a la protección de sus datos de carácter personal. La petición vino desestimada porque «el propio trabajador había facilitado el teléfono móvil a la empresa, en segundo lugar esta aplicación se ha venido utilizando entre empresa y trabajador en relación a consideraciones de su puesto de trabajo, y que viene avalada además por el cargo ostentado de representante legal de los trabajadores». La sentencia entendió además que, en el escenario de una huelga legal, la asunción de servicios mínimos es un aspecto de trascendencia vital para la mercantil, y «no es un hecho baladí que esta utilice todos los medios que tiene a su alcance para comunicar estos a todos sus empleados a fin de garantizar» que se cumplen, según las necesidades esenciales de la actividad desempeñada<sup>76</sup>.

La STSJ de Madrid n.º 100/2022 (Rec. 20/2022), de 21 de febrero, determinó la improcedencia de un despido en el que la persona trabajadora llevó un coche de empresa a pasar la ITV más tarde de cuando se le había requerido. El tribunal no observó una conducta grave y culpable en ello, dado que el mandato de la empresa fue recibido mediante dos *mails* enviados durante unas vacaciones, con lo cual, estos no tenían por qué ser advertidos hasta la vuelta del período de descanso, con fundamento en las normas de desconexión digital aquí analizadas.

Con el trasfondo de un conflicto colectivo generado por el contrato de adhesión de una empresa de *marketing* telefónico, y utilizando un tono incluso pedagógico, la SAN n.º 44/2022 (Rec. 33/2022), de 22 de marzo de 2022, estableció que el alcance de la desconexión digital no puede quedar dispuesto unilateralmente por el sujeto empresarial. La resolución entendió que, al no poder ningún derecho tener carácter absolutista desde el momento en que otros se le contraponen, los perfiles de la desconexión tecnológica «no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPDP, 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».

El TSJ de Madrid, en sentencia n.º 453/2023 (Rec. 136/2023), de 17 de julio, adoptó una resolución que sorprende por cuanto no entiende vulnerado el derecho a la desconexión digital, en conflicto colectivo, de los profesionales de una empresa audiovisual que cubría las grabaciones y directos de Radiotelevisión Madrid, SA. Estos trabajadores, en virtud de la aplicación del II Convenio Colectivo de la Industria de Producción Audiovisual, tienen una jornada de 35 horas semanales (art. 16), la cual puede alcanzar el máximo legal previsto en el art. 34.1 ET si optan por percibir el plus de disponibilidad consistente en un 25 % del salario base correspondiente. Dicha disponibilidad compromete al operario a realizar jornada de 40 horas permaneciendo en su puesto, o incorporándose al mismo, en función de las necesidades del servicio. No obstante, el art. 17.c del convenio obliga a la empresa a avisar de estas necesidades sobrevenidas con al menos 12 horas de antelación, o a fundamentarlas en la concurren-

---

76 En el mismo sentido, la STSJ de Asturias n.º 700/2022 (Rec. 410/2022), de 29 de marzo; la SJS de Gijón n.º 391/2021 (Rec. 691/2021), de 9 de diciembre; y la SJS de Mieres n.º 415/2021 (Rec. 678/2021), de 24 de noviembre.

cia de «fuerza mayor o circunstancias excepcionales»; cosa que la empleadora no hizo en 59 ocasiones durante los 6 meses inmediatamente anteriores a la presentación de la demanda, procediendo a telefonar a sus profesionales fuera del tiempo pactado en contrato. El tribunal no consideró vulnerado el derecho a la desconexión digital pese a ello, con la justificación de que los 59 incumplimientos de la empresa sólo representaron el 0'89 % sobre las 6.627 veces que hubo de proceder a citar trabajadores fuera del horario preestablecido, lo cual «impide que se pueda hablar de una práctica de empresa en este sentido».

Por último, se incluye otra STSJ de Madrid, la n.º 575/2023 (Rec. 391/2023), de 28 de septiembre, esta vez por lo pintoresco del sujeto infractor. Se trató de una abogada laboralista que, en el contexto de una sostenida enemistad con una compañera, tuvo una discusión a voces con esta en las oficinas de la empresa tras la que solicitó baja por incapacidad temporal derivada de trastorno depresivo que se calificó de contingencia común. Durante dicha baja, la trabajadora estuvo enviando persistentemente llamadas, correos electrónicos y mensajes de WhatsApp a su superior jerárquico, con quien había tenido una «relación de intimidad que, si bien no estaba totalmente definida, sobrepasaba la mera amistad y se acercaba a una relación sentimental». El motivo de estas comunicaciones era poner en su conocimiento que se encontraba muy mal de salud, y pedir que la creyera y que la respaldara en el conflicto desencadenado con la compañera. A pesar de que el superior se encontraba disfrutando de sus vacaciones, y ante su negativa a atenderla mientras no se reincorporara al trabajo, la actora persistió en sus mensajes y en sus intentos de establecer conversación telefónica durante cinco días consecutivos y pasó a acusarle en tono despectivo de no creer nunca a sus subordinados cuando le comunicaban bajas. Con base en estos hechos, la empresa procedió a practicarle un despido disciplinario invocando las letras b y c del art. 54.2 ET, por «indisciplina o desobediencia» en orden a respetar el derecho a la desconexión digital y por «ofensas verbales (...) a las personas que trabajan en la empresa». La actora impugnó el despido, solicitando su nulidad, que es lo que viene a desestimar la presente resolución.

## VII. Conclusiones

En vista de lo examinado en el presente trabajo, resulta evidente que el derecho a la desconexión digital representa una enfatización del ya conseguido derecho al descanso en su vertiente tecnológica —habida cuenta de los derroteros que están tomando las relaciones laborales de hoy—, y que convive con otros como el derecho a la seguridad e higiene laboral, a la conciliación de la vida laboral y familiar, o a la intimidad y privacidad de las personas. En lo atinente a la seguridad y salud laboral, el legislador ha tenido la voluntad de darle un peso preponderante en la configuración del derecho aquí estudiado. No obstante, tal vez hubiera debido hacerlo con mayor determinación, dada la hiper-conectividad imperante en las relaciones laborales de los ciudadanos de hoy.

En el plano docente, distintos estudios referenciados en estas páginas coinciden en que la enseñanza *online* incrementa los niveles de *tecnoestrés*, y en que los profesores con más experiencia son los más vulnerables a este, en tanto que a más edad suele ser mayor la incompetencia tecnológica del profesorado. También se encuentra un denominador común en el mayor estrés observado en las mujeres que teletrabajan, debido sin duda a su mayor implicación —hablando siempre en términos generales— para con las tareas domésticas y de cuidados.

La enseñanza hoy lleva aparejada la posibilidad de recibir llamadas, correos u otro tipo de notificaciones fuera del tiempo de trabajo. Lo cual, en el caso de los profesionales de la escuela privada —y en menor medida de la concertada— viene a sumarse a unas jornadas partidas, con docencia tanto de mañanas como de tardes, que ya de por sí suelen infringir el descanso mínimo entre jornadas contenido en el art. 34.3 ET. No debe olvidarse que los centros privados son empresas cuyo objeto principal es obtener un beneficio económico, por más que se trate de instituciones educativas; y desde ese prisma es fácil que minusvaloren la importancia de que su profesorado disfrute de un verdadero derecho al descanso. Prueba de ello es la inexistencia de protocolos internos sobre desconexión digital en los centros de la Región de Murcia, incluso en los centros privados con una eminente oferta de ciclos *online*, y lo insignificante del texto que ofrece la web del departamento de recursos humanos de su Consejería de Educación. Tampoco se han encontrado sentencias que se pronuncien sobre el derecho a la desconexión tecnológica de profesionales de la enseñanza, lo cual se interpreta como un indicativo de lo poco concienciado que está el propio colectivo respecto de que ostenta tal derecho. Y en ello tal vez debiera tomar cartas la Inspección Educativa, cuando no también la de Trabajo.

A pesar de lo casi redundante de instituir un derecho a la desconexión tecnológica, cuando ya preexistía el clásico derecho al descanso, aquel es sin duda necesario en este contexto de conectividad tan intensa y persistente, en el que la mayoría de personas no logra —o no quiere lograr— una desconexión integral fuera de su horario de trabajo. A grandes rasgos, el trabajador promedio no puede evitar pensar en las tareas que acaba de ejecutar al término de su jornada, o en las que deberá abordar al día siguiente. Si a esta tendencia natural del hombre se le suma el poder asomarse al trabajo desde el *smartphone* que lleva en su bolsillo, o desde el ordenador de casa, el desenlace suele ser personas que no descansan de forma reparadora, que pasan de puntillas sobre el tiempo de ocio sin llegar a disfrutarlo, lo cual repercute sobre la salud psicosocial y sobre el rendimiento dado a las empresas. Siendo así, los empresarios deberían ser los más interesados en velar por el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, no sólo en su condición de sujetos responsables administrativa, civil y prestacionalmente —que por supuesto—, sino por lo que respecta a la productividad de sus plantillas.

En esa línea, y como se ha podido leer a lo largo de estas páginas, distintos autores se han pronunciado a favor de darle a la desconexión tecnológica una configuración de corte más prevencionista, o incluso insertarla dentro de la LPRL. Este sería el medio más coherente y menos farragoso —en opinión de quien escribe— para convertirla en un derecho-deber verdaderamente garantista; aunque sólo sea por eso de que «sin responsabilidad, la obligación es poco menos que nada»<sup>77</sup>. Reubicar el tratamiento legal de la desconexión digital dentro de la normativa preventiva traería *ipso facto* importantes repercusiones. En primer lugar le alcanzaría el deber de protección del empresario contenido en el art. 14 LPRL, y se sujetaría a los «principios de la acción preventiva» del art. 15. En segundo término, los protocolos de desconexión elaborados por las empresas deberían ser parte del plan de prevención, conforme a las directrices vigentes. En tercer lugar, en observancia de lo dispuesto en los arts. 18 y 19 LPRL, los operarios —especialmente los docentes— habrían de recibir una formación e información «teórica y práctica», de manera «suficiente y adecuada», respecto de todo lo atinente a este derecho, así como ser consultados y tener voz en el proceso de redacción

---

77 APARICIO TOVAR, J.: «Sobre las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales», en *Historia de la prevención de riesgos laborales en España*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Fundación Largo Caballero, 2007, pág. 313.

de los protocolos y en la adquisición de las herramientas tecnológicas en cuestión. Ello no iría en detrimento de que estos menesteres fueran desarrollados o concretados por convenio colectivo. En definitiva, el derecho del teletrabajador domiciliario a no responder fuera de su horario laboral iría grapado a una obligación patronal de no contactar, reforzándose de este modo las garantías de su ejercicio. Lo cual conduce a una última repercusión: los incumplimientos empresariales en esta materia habrían de tener un reflejo concreto entre las infracciones del art. 12 LISOS<sup>78</sup>. Y, causado un daño laboral en relación directa con alguna de esas infracciones, se depurarían las demás responsabilidades establecidas por el legislador; a saber, indemnizaciones por daños y perjuicios e incluso un recargo en las prestaciones de Seguridad Social que pudieran generarse.

Todo ello acercaría la desconexión digital al modelo portugués, y acabaría con buena parte de las situaciones en que la persona teletrabajadora, al recibir un intento de comunicación extemporáneo, se siente forzada a contestar, renunciando a su derecho al descanso, o a quedarse con el temor de disgustar a la empresa y convertirse en un candidato a sufrir represalias.

## Bibliografía

- ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.:** «Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés», en *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, n.º 1, 2008.
- ANTUNES, R.:** *O privilegio da servidao. O novo proletariado da serviços na era digital*, Boitempo, 2018.
- APARICIO TOVAR, J.:** «Sobre las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales», en *Historia de la prevención de riesgos laborales en España*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Fundación Largo Caballero, 2007.
- ARRIETA IDIAKEZ, F. J.:** «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», en *Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak*, n.º 42, 2019.
- AYERRA DUESCA, N. J.:** «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales», en *Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak*, n.º 47, 2022.
- BLANCH, J. M.:** «Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión», FOCAD, Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2011.
- BILBAO QUINTANA, N.:** «Consecuencias de la COVID19 en educación: niveles de carga mental del profesorado en el desarrollo de la enseñanza remota de emergencia», en *Revista Complutense de Educación*, n.º 4, 2022.

---

78 Que recoge las infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales y que, conforme al art. 40 LISOS, conllevan sanciones de entre 2.451 y 40.180 euros.

- CALZADILLA MEDINA, M. A.:** «La ausencia de corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas o de cuidados familiares en hogares de doble ingreso ante la crisis familiar», en G. Tomás Martínez (coord.) *Mujer como motor de innovación jurídica y social*, 2021.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.:** «Efectos que produce en el ámbito laboral la implantación del derecho a la desconexión digital», en F. J. Fernández Orrico (coord.) *Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, Aranzadi, 2022.
- CHRISTIAN y otros:** «Technostress creators on teaching performance of private universities in Jakarta during covid-19 pandemic», en *Technology Reports of Kansai*, n.º 6, 2020.
- CRISTÓBAL RONCERO, R.:** «Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo», en E. Monreal Bringsvaerd (coord.) *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías: estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, 2020.
- CORREA GOMES CARDIM, T.:** «De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n.º 1, 2023.
- DE VICENTE PACHÉS, F.:** «El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo», en *Revista de trabajo y seguridad social CEF*, n.º 448, 2020.
- EUROFOUND y OIT:** *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Eurofound Report, 2019.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.:** *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral. Hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*, Tirant lo Blanch, 2021.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G.:** «El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria», en *Revista Catalana de Dret Públic*, n.º 3, 2020.
- GIL MONTE, P. R.:** *Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores*, Universidad Internacional de Valencia, 2017.
- GIL PLANA, J.:** «Autonomía colectiva y políticas de empresa en la desconexión digital», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 258, 2022.
- GINÈS I FABRELLAS, A. y PEÑA MONCHO, J.:** «Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología», en *Labos*, n.º 1, 2023.
- GONZÁLEZ, DÍAZ, F. A.:** «Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores», en M. B. Fernández Collados (dir.) *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Aranzadi, 2022.

HAN, B. C.: *La sociedad del cansancio*, Herder, 2012.

HASSAN, N.: «The effects of technostress creators and organizational commitment among school teachers», en *Asian Journal of University Education*, n.º 3, 2019.

INFOJOBS: *El 82 % de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral*, 2021, <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-82-de-los-trabajadores-espanoles-responden-llamadas-o-emails-fuera-del-horario-laboral>.

JIMÉNEZ FIGUEROA, A. y MOYANO DÍAZ, E.: «Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida», en *Revista Universum*, n.º 23, 2018.

LANTARÓN BARQUÍN, D.: «Ordenación del derecho a la desconexión digital del trabajador: una mirada a sus fuentes con particular atención a la negociación colectiva», en J. R. Mercader Uguina (dir.) *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales*, Tirant lo Blanch, 2023.

LAPIERRE, L. Y ALLEN, T.: «Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problema-focused coping: implicatios for work-family conflict and employee well-being», en *Journal of occupational health psychology*, n.º 11, 2006.

LEE, M.: «Do the technostress creators predict job satisfaction and teacher efficacy of primary school teachers in Korea?», en *Educational Technology International*, n.º 21, 2020.

LÓPEZ VICO, S.: «El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, n.º 4, 2022.

LOUSADA AROCHENA, F.: «Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia», en *Revista de Derecho Social y Empresa*, 14, 2021.

MARTÍN GUARDADO, S.: *El acceso de la mujer a las altas esferas en las relaciones de producción. Un reto del estado social y democrático de derecho*, Universidad de Salamanca, 2022.

MARTÍN MUÑOZ, R. M.: «El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 239, 2021.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: *Estadísticas de la educación*, 2023, <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas.html>.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: *Estadística del alumnado de Formación profesional Curso 2021-2022*, 2023, <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:3fd4f22f-a477-479a-8e9a-b92f5e2344a6/nota-2021-2022.pdf>.

MOLINA NAVARRETE, C.: «La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, extra 1, 2019.

- MOLINA NAVARRETE, C.:** «Del acoso moral (*mobbing*) al ciberacoso en el trabajo (*network mobbing*): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial», en *Revista de trabajo y seguridad social*, n.º 437, 2019.
- MONTESDEOCA SUÁREZ, A.:** «La desconexión digital en la negociación colectiva», en D. T. Kahale Carrillo (coord.) *Congreso Internacional «Retos interdisciplinarios en el entorno de la industria 4.0»*, Universidad Politécnica de Cartagena, 2021.
- MORENO SOLANA, A.:** «La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales», en *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, n.º 8, 2022.
- NOMDEDÉU I BIOSCA, E.:** «El trabajo en plataformas digitales y sus riesgos asociados en materia de salud. Derecho a la desconexión digital en el trabajo», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023.
- PÉREZ CAMPOS, A. I.:** «Economía colaborativa y tiempo de trabajo: ¿es necesario un cambio legislativo?», en G. García González (coord.) *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, 2019.
- RAE:** *Diccionario de la lengua española*, edición del tricentenario, 2023, <https://dle.rae.es/desconexi%C3%B3n?m=form>.
- RANCHAL SÁNCHEZ, A.:** «La desconexión digital razonable para favorecer la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, desde la perspectiva de la vigilancia de la salud», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023.
- REY-MERCHÁN, M. C.:** *Gestión de la prevención de riesgos laborales en docentes. Análisis de las causas de siniestralidad en el sector educativo*, Universidad de Málaga, 2022.
- REY-MERCHÁN, M. C. y LÓPEZ ARQUILLOS, A.:** «Impacto del aislamiento social como riesgo psicosocial en los docentes de contenido online», en 8.º *Congreso Internacional sobre Buenas Prácticas con TIC*, 2021.
- SALANOVA SORIA, M.:** «Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia», en *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, n.º 3, 2023.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.:** «Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 148, 2021.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.:** «El impacto de la industria 4.0 en las relaciones de trabajo: el derecho a la desconexión digital», en D. T. Kahale Carrillo (dir.) *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinaria*, Aranzadi, 2020.

- SANTOS FITA, P.:** «Derecho a la desconexión digital: alcance y límites. Ejemplos prácticos de protocolos de desconexión digital. ¿Hacia un nuevo enfoque del tiempo de trabajo?», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023
- SELMA PENALVA, A.:** «Desconexión digital. Protocolo de actuación», en *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n.º 59, 2022.
- SERRANO ARGÜESO, M.:** «Digitalización, tiempo de trabajo y Salud Laboral», en *IUSLabor*, n.º 2, 2019.
- STACEY, N., ELLWOOD, P. y otros:** *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, European Agency for Saafety an Health at Work-EU-OSHA 2, 2018.
- SYVÄNEN, A. y otros.:** «When does the educational use of ICT become a source of technostress for finnish teachers?», en *Seminar.net. Media, Technology & Lifelong Learning*, n.º 2, 2016.
- TRUJILLO PONS, F.:** «El tratamiento del derecho a la desconexión digital en el trabajo en otros países», en M. B. Fernández Collados (dir.) *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Aranzadi, 2022.
- TRUJILLO PONS, F.:** «Las personas trabajadoras que ocupan *puestos directivos* y su derecho a la desconexión digital en el trabajo», en *IUSLabor*, n.º 1, 2022.
- TRUJILLO PONS, F.:** *La «desconexión digital» en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 2020.
- VALLECILLO GÁMEZ, M. R.:** «El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n.º 1, 2020.
- VARELA FERRIO, J.:** «La emergencia de proteger la salud mental de las personas trabajadoras con un derecho a la desconexión garantista y práctico», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023.
- VILLAPLANA GARCÍA, M. D.:** «Riesgos psicosociales emergentes y teletrabajo», en M. B. Fernández Collados (dir.) *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Aranzadi, 2022.