

LA “CONECTIVIDAD” DEL TRABAJADOR: ANÁLISIS DESDE UNA ÓPTICA PREVENTIVA*

FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidade de Vigo

EXTRACTO

Palabras clave: conectividad, prevención de riesgos laborales, tiempo de trabajo, derecho a la desconexión digital

Las TICs facilitan la conectividad permanente del trabajador: ya fuera de las instalaciones de la empresa y en horario no laboral, permanece, vía telemática, vinculado al empresario y atento a su quehacer profesional. Tal estado de alerta constante genera riesgos para la salud de los trabajadores: en primer término, por el deterioro de sus descansos -cualitativamente de peor calidad-; en segundo lugar, habida cuenta la concurrencia del elemento tecnológico, al derivar el recurso constante a las TICs en riesgos específicos. Tras un diagnóstico del impacto de la conectividad en la salud de los trabajadores, el estudio emprende un análisis crítico de las herramientas internas de protección.

ABSTRACT

Keywords: Connectivity, Prevention of Occupational Risks, Working time, Right to digital switch-off

Information and communication technologies (ICTs) facilitate the permanent connectivity of the worker: Even outside the company's premises and during non-working hours, the worker remains linked to the employer telematically and attentive to his professional work. Such a constant state of alert generates risks for the health of workers: Firstly, due to the deterioration of their breaks -which are qualitatively of poorer quality-; secondly, given the concurrence of the technological element, as the constant use of ICTs leads to specific risks. Following a diagnosis of the impact of connectivity on workers' health, the study undertakes a critical analysis of internal protection tools.

* Este trabajo fue presentado como comunicación en el marco del Congreso Internacional on-line “*Derechos Fundamentales, trabajo subordinado y digitalización*” celebrado en formato cíclico durante los meses de octubre y noviembre de 2020 y organizado por el Sub-Proyecto de Investigación “*Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital*” (DER2017-83488-C4-3-R), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación y FEDER, así como, en lo relativo al Congreso, por la Conselleria de Innovació, Universitats, Ciència y Societat Digital de la Generalitat Valenciana. Asimismo, el trabajo se inscribe en las actividades y resultados del Sub-Proyecto (DER2017-83488-C4-3-R) “*Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital*” financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación y FEDER.

ÍNDICE

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL AL OBJETO DE ESTUDIO: LA “CONECTIVIDAD” DEL TRABAJADOR
2. LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA “CONECTIVIDAD”
3. LA PROTECCIÓN DEPARADA POR EL DERECHO INTERNO
 - 3.1. La ordenación del factor tiempo de trabajo
 - 3.1. El derecho a la desconexión digital
 - 3.3. La prevención de riesgos laborales como marco de referencia
4. ALGUNAS PROPUESTAS A MODO DE REFLEXIÓN FINAL

La capacidad del trabajador para hallarse permanentemente informado del estado y evolución de las tareas encomendadas, así como de las circunstancias externas susceptibles de impactar en las mismas es, hoy por hoy, una cualidad al alza, incluso, en numerosas profesiones, un requisito imprescindible. Finalizada la jornada diaria, muchos trabajadores, a distancia o presenciales, han de mantenerse en alerta, prestos a sortear cualquier dificultad y a atender eventuales requerimientos, bien del empresario mismo, bien de clientes u otros agentes vinculados a su entorno laboral. Tal estado de conectividad permanente, aún no derive en una prestación laboral efectiva, produce un impacto. En primer término, en el descanso del trabajador, si bien no mermado en términos cuantitativos, sí desde una óptica cualitativa, pues la “mente”, por así decirlo, no descansa. En segundo lugar, habida cuenta la concurrencia del elemento tecnológico -esto es, el mantenimiento del vínculo por medio del recurso permanente a equipos informáticos y tecnologías de la información y la comunicación (en adelante, TICs)-, a su vez, fuente de riesgos específicos.

Por ello, si bien tal conectividad o hiperconexión redundante, así mismo, en una intromisión en la esfera privada del trabajador -con la consiguiente erosión de los derechos a la intimidad, personal y familiar, y a la conciliación-, un análisis en clave preventiva también resulta necesario. Han de examinarse los daños que la conectividad puede generar en la salud del trabajador y debe ponderarse la eficacia, para su efectiva prevención, del marco legal vigente, señaladamente de la herramienta precisamente configurada a tal efecto -el derecho a la desconexión digital-.

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL AL OBJETO DE ESTUDIO: LA “CONECTIVIDAD” DEL TRABAJADOR

La conectividad del trabajador podría definirse, siguiendo a la RAE, como su capacidad o disponibilidad para conectarse o hacer conexiones. De modo que es objeto de análisis una suerte de cualidad o atributo de ciertos trabajadores: su grado de vinculación, por medio de las TICs, a su cometido laboral concreto o a

la empresa en general, durante y más allá de la jornada pactada y desde cualquier lugar. Una cualidad, en muchos casos, anhelada por el mercado de trabajo, ávido de trabajadores permanentemente informados y atentos al devenir de la empresa, con inmediata capacidad de respuesta a cualquier demanda o disfunción. En otros supuestos, en el caso de lo que podríamos denominar “trabajadores a demanda”, tal es una condición necesaria para la configuración de su carga de trabajo y de su contratación misma: trabajadores a tiempo parcial, al albur, a efectos de realización de horas complementarias, pactadas o de realización voluntaria, de un llamamiento empresarial¹, pero también trabajadores temporales y de plataformas digitales -inclusive, falsos autónomos- cuya relación jurídico-laboral surge precisamente de la respuesta a una previa e incierta demanda empresarial².

Tal conectividad, por tanto, puede determinar, o no, una posterior respuesta o actividad efectiva por parte del trabajador: la resolución de la problemática planteada, la atención, telefónica o por medio de TICs, del empresario, cliente, proveedor u otro agente -tal sería, en términos estrictos, la conexión- e, incluso, en su caso, la realización de la tarea encomendada. Todo ello se inscribe, a nuestro entender, en el desempeño de la prestación de servicios, esto es, todo ello conforma contenido de la prestación laboral pactada, por lo que es preciso su cómputo como tiempo de trabajo y su correlativa remuneración -con independencia, pues, del elemento locativo-. Estaríamos, por así decirlo, ante un trabajo a distancia o, para ser más precisos, ante un teletrabajo, ocasional o residual, al no alcanzar aquel porcentaje mínimo, a los efectos de las citadas categorías, ahora exigido³. Y ello pese al carácter informal de la práctica objeto de estudio, pues el trabajador, en principio, se halla, temporal y físicamente -en el caso de prestaciones de servicios presenciales- extramuros del contrato de trabajo.

Es el estado previo a dicha materialización -al trabajo en sentido estricto-, el aquí analizado: un estado de alerta en que el trabajador se halla expectante. Y ello pese a que no pueda subsumirse, en nuestra opinión, en la categoría de “tiempo de trabajo”, sino, a priori, habida cuenta la vigente configuración dicotómica de ambos conceptos, en la de “tiempo de descanso”. Pues, es “tiempo de trabajo”, *ex art. 2 de*

¹ Sobre las especiales dificultades de desconexión de dicho colectivo, llama la atención Iguartúa Miró, M. T., “El derecho a la desconexión digital en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, RTSS, CEF, núm. 432, p. 66.

² Para estos colectivos el derecho a la desconexión ha sido calificado de “quimera”, Molina Navarrete, C., “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: la ‘desconexión digital’, garantía del derecho al descanso”, TL, 138/2017, p. 282.

³ Conforme al reciente Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, en efecto, es trabajo a distancia, en sentido estricto -y, por tanto, teletrabajo-, aquel que se desempeña con carácter regular, esto es, “en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” (art. 1).

la Directiva 2003/88/CE⁴, “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales” y es “período de descanso”, en cambio, aquél que no es de trabajo⁵. Y las matizaciones operadas por el TJUE, relativas a la exigencia de permanencia “en el trabajo”⁶ o de desempeño efectivo de las tareas encomendadas⁷ no parecen permitir la subsunción del estado de conectividad o de alerta, objeto de análisis, en el concepto de tiempo de trabajo. Pues, dada la proximidad de la situación descrita con las denominadas guardias de localización, parece de aplicación la jurisprudencia europea relativa a estas últimas, en cambio, salvo excepciones -un tiempo de respuesta y desplazamiento al lugar de trabajo extremadamente breve⁸-, determinante de su consideración como tiempo de descanso. Para el Tribunal europeo, en efecto, al hallarse el trabajador fuera de las instalaciones de la empresa, en el lugar escogido y con cierto margen de maniobra para “organizar su tiempo (...) y dedicarse a sus asuntos personales”⁹ -circunstancias concurrentes en el caso del trabajador sujeto a conectividad- procede la calificación como tiempo de descanso.

Pese a ello, no resulta difícil advertir el deterioro producido por la práctica de la conectividad. Tal “descanso” no es, ni cuantitativa ni cualitativamente asimilable a un descanso al uso o tradicional, en que el trabajador no sólo se aleja físicamente de su puesto de trabajo, sino que, más allá de la preocupación o

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

⁵ Sobre ambas categorías en el marco de las TICs, puede consultarse Fernández Prol, F., “Tiempos de vida y de trabajo: el impacto de las TICs”, TL, núm. 151, 2020, p. 259 y siguientes.

⁶ Debe recordarse, sobre el particular, el Asunto Tyco -STJUE de 10 de septiembre de 2015, Asunto C-266/14-, en que se sienta la doctrina a cuyo tenor, a falta de centro de trabajo fijo, el tiempo de desplazamiento del trabajador desde su domicilio hasta la sede del primer cliente -y, a la inversa, al finalizar la jornada, desde el lugar de la última intervención hasta su residencia- debe calificarse como tiempo de trabajo. Doctrina, por cierto, recientemente acogida por el TS: STS de 7 de julio de 2020 (rec. 208/2018).

⁷ Es obligada, en dicho sentido, la cita de la jurisprudencia europea en materia de guardias de presencia: SSTJCE de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98, SIMAP, de 9 de septiembre de 2003, Asunto C-151/2002, Norbert Jaeger, y de 1 de diciembre de 2005, Asunto C-14/04, Abdelkader Dellas, en que el TJUE procede a una reinterpretación del citado art. 2 de la Directiva 2003/88/CE y retiene como elementos identificativos del tiempo de trabajo dos de los tres requisitos enumerados por la norma europea: por un lado, la puesta a disposición del empresario y, por otro lado, la presencia física del trabajador en el centro de trabajo o en aquel preciso lugar señalado por el empleador -resultando, pues, secundario el efectivo desarrollo de funciones o tareas, al reconducirse estas, de algún modo, a la citada puesta a disposición-.

⁸ Tan sólo 8 minutos en el Asunto C-518/15, Matzak, STJUE de 21 de febrero de 2018.

⁹ De nuevo, SSTJCE de 3 de octubre de 2000, Asunto C-303/98, SIMAP, y de 9 de septiembre de 2003, asunto C-151/2002, Norbert Jaeger.

responsabilidad personal, queda “liberado” también psíquica y emocionalmente del mismo, sabedor de que sus cometidos personales y familiares en ningún caso van a resultar interrumpidos por razones laborales. A lo que se suma, por otro lado, el impacto “tecnológico” fruto del recurso a medios informáticos y TICS, a su vez, generadores de riesgos específicos.

2. LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA “CONECTIVIDAD”

La conectividad determina, *ab initio*, una proyección de lo laboral al ámbito personal del trabajador. Implica una intromisión en su vida privada, e incide en el desarrollo de actividades personales y familiares. Por ello, muy a menudo, tal conectividad se vincula exclusiva o prioritariamente a la lesión de los derechos a la intimidad personal y familiar y a la conciliación y corresponsabilidad -así se aprecia incluso, como se verá, en la intervención misma del legislador interno-. Y, sin embargo, también se produce un impacto, por lo demás especialmente relevante, en la salud de los trabajadores.

La conectividad no sólo es susceptible de generar una merma, en términos cuantitativos, de los descansos del trabajador: así sucederá, como se ha adelantado, si la misma se materializa en el requerimiento del sujeto y, por supuesto, en la realización por este de la tarea encomendada. Además, constituye por sí misma, incluso en defecto de la citada materialización, un factor de deterioro, ya en clave cualitativa, de los descansos. La necesidad de información permanente, así como la expectación ante el devenir o evolución del cometido laboral o de la empresa misma implican descansos de peor calidad. Lo cual, como es evidente, impacta negativamente en la salud de los trabajadores: así, al no propiciar los citados descansos una adecuada recuperación, física y mental, de la fatiga generada por la jornada de trabajo ya desempeñada. Y debe referirse, así mismo, el estrés generado por el estado de alerta constante del trabajador hiperconectado.

Por otro lado, las herramientas -los equipos y medios informáticos y las TICs- no son inocuas desde una perspectiva preventiva. Los primeros, como es sabido, son fuente de riesgos físicos -entre otros, oftalmológicos, por el manejo constante de elementos con pantallas de visualización-, pero también psicosociales, al generar la denominada “carga mental” -según la terminología empleada por el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización¹⁰-. Sobre unos y otros riesgos ya advierte la citada norma, con todo precisada de una

¹⁰ Real Decreto por el que se transpone la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización -quinta directiva específica de acuerdo con el art. 16.1 de la Directiva Marco 89/391/CEE-.

urgente reforma modernizadora. Al cansancio, hastío o agotamiento generados por el manejo constante, incluso en tiempo de descanso, de equipos y medios informáticos -ordenadores portátiles, teléfonos inteligentes...-, debe sumarse, en efecto, la fatiga específicamente derivada de las TICs, fruto de su potencial invasivo de la esfera personal del trabajador. “Fatiga informática” a que aluden normas más recientes -la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia- precisamente al hilo de la regulación del derecho a la desconexión digital. Ambas normas albergan, en efecto, el mismo mandato a los empleadores, de elaboración de “una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán [además de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión] las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática” -arts. 88.3 y 18.2, respectivamente-, prosiguiendo con una referencia explícita a quienes prestan servicios, total o parcialmente, a distancia, que, por tanto, el legislador entiende más expuestos.

La conectividad permanente o hiperconexión, en efecto, en ocasiones aboca a la generación de una peculiar modalidad de estrés -el “tecnoestrés”-, a su vez, susceptible de múltiples manifestaciones de entidad variable. Tales son la “tecnofatiga” -consistente en “sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo” debidos al uso de TICs, respecto de las cuales, además, el sujeto desarrolla actitudes escépticas y creencias de ineficacia-, la “tecnoansiedad” -en que el trabajador experimenta “tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC”- o, en supuestos más extremos, la “tecnofobia” -supuesto en que el sujeto desarrolla miedo ante las TICs, así como “sentimientos hostiles o agresivos” hacia estas-. Y el trabajador puede, así mismo, experimentar “tecnoadicción”: de nuevo una subcategoría de estrés tecnológico, pero en la que el trabajador no manifiesta rechazo o recelo hacia las TICs, sino una dependencia de estas, determinante de su utilización en cualquier tiempo y lugar y por periodos muy prolongados¹¹.

En cualquier caso, en un mismo contexto de conectividad permanente, múltiples factores, personales y externos, influyen en la generación de los riesgos y en su impacto en la salud de los trabajadores. Condicionantes subjetivos -así, la capacidad de resistencia del sujeto a situaciones de tensión o su gusto por lo tecnológico- o laborales -por ejemplo, la confluencia con otros riesgos surgidos en la empresa misma y/o en tiempo de trabajo- modularán, pues, la intensidad de los riesgos y de las patologías fruto de los mismos.

¹¹ Tal clasificación, estimada clarificadora, así como las correspondientes definiciones se extraen de la Nota Técnica 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial del INSHT.

3. LA PROTECCIÓN DEPARADA POR EL DERECHO INTERNO

3.1. La ordenación del factor tiempo de trabajo

De nuevo, el tiempo de trabajo se halla en el centro del debate. Muestra de ello son las reformas de calado en la materia: por ejemplo, instaurando la obligación empresarial de registro diario -como es sabido, tras una férrea polémica judicial¹², por Real Decreto-ley 8/2019¹³, por el que se reforma el art. 34.9 ET- y también operando el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, más adelante objeto de análisis. Y es perceptible, así mismo, la preocupación del legislador por extender dichas herramientas a trabajadores cuyo tiempo de trabajo y descansos resultan más difíciles de controlar. Es el caso de los trabajadores a distancia -y, entre éstos, de manera singular, de los teletrabajadores-, cuya normativa, recientemente aprobada, contempla tanto el registro de jornada¹⁴, como el citado derecho a la desconexión -arts. 14 y 18 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre-. Incluso la conflictividad judicial generada en torno al deslinde de tiempos de trabajo y de descanso, señaladamente en entornos digitalizados -ya se ha aludido a la jurisprudencia del TJUE en la materia-, y los numerosos estudios doctrinales en la materia son sumamente reveladores.

Las nuevas tecnologías son, en gran medida, responsables del resurgimiento de la referida preocupación, operando por lo demás desde diversos ámbitos. La digitalización ha contribuido de manera muy decisiva a la globalización

¹² Son citas obligadas sobre el particular, por un lado, las SSAN de 4 de diciembre de 2015 (caso Bankia, Proc. núm. 301/2015), de 19 de febrero (caso Abanca, Proc. núm. 383/2015) y de 6 de mayo de 2016 (caso Sabadell, Proc. núm. 59/2016) y las SSTs de 23 de marzo de 2017 (caso Bankia, Rec. Casación núm. 81/2016), de 20 de abril de 2017 (caso Abanca, Rec. Casación núm. 116/2016) y de 20 de diciembre de 2017 (caso Sabadell, Rec. núm. 206/2016), respectivamente favorables y contrarias a la extensión de la obligación de registro *ex art.* 35.5 ET a todos los trabajadores.

¹³ Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Sobre dicha reforma, puede consultarse Igartúa Miró, M. T., “La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019”, TL, núm. 147, 2019, p. 115 y siguientes.

¹⁴ Con todo, tal aplicación a los trabajadores a distancia podía asimismo deducirse del carácter universal de la obligación de registro, cuyo fundamento se halla en el deber general, de Estados miembros y empresarios, de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, así como, correlativamente, en el “derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a periodos de descanso diario y semanal”, Fundamentos Jurídicos 62, así como 30 y 32, de la STJUE de 14 de mayo de 2019. Igualmente, a su vez, ya la Guía sobre el registro de jornada del Ministerio de Empleo y Seguridad Social -disponible en <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>- precisó que la obligación de registro alcanza a la totalidad de los trabajadores, inclusive “móviles, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o [en] cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa”.

económica, contexto en el que procesos productivos desarrollados en diversos Estados se hallan interconectados, resultando, a nivel mundial, ya continuos. A su vez, los hábitos de consumo han evolucionado sensiblemente, facilitando las TICs, no sólo el acceso a mercados internacionales, sino también, en todos ellos, la demanda de bienes y servicios desde cualquier lugar y a cualquier hora. Todo ello, como es obvio, repercute en las estrategias organizativas de las empresas, ahora muy a menudo precisadas de respuestas rápidas -casi en tiempo real- y a cualquier hora. Para ello, a su vez, no es inusual el recurso a prácticas informales por las que los trabajadores resultan conminados a atender, ya finalizada su jornada de trabajo, los requerimientos empresariales. Y debe apuntarse otro factor añadido: la precarización de las condiciones de trabajo, arrastrada desde la crisis anterior, en no pocas ocasiones ha redundado en un incremento de la carga de trabajo de los empleados, de este modo constreñidos a finalizar sus cometidos laborales en sus hogares, tras el desempeño de su jornada laboral o en fines de semana o vacaciones. Para todos estos cometidos, bien fruto de la digitalización, bien consecuencia de la precarización de las condiciones de trabajo -bien de ambos-, además, los trabajadores ya se hallan dotados de las oportunas herramientas: móviles y ordenadores portátiles que ya forman parte de su vida diaria y que permiten así mismo trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora.

Si bien el contexto es nuevo -al resultar de un proceso, de digitalización, relativamente reciente-, la ordenación del factor tiempo de trabajo conforma la primera herramienta para la prevención de los riesgos inherentes a la conectividad. La Directiva 2003/88/CE, cuya transposición operan los arts. 34 y siguientes del ET, establece, en efecto, “las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo”¹⁵. Resulta, pues, decisivo el deslinde efectivo entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, conforme a la referida norma europea -art. 2 de la Directiva- y jurisprudencia del TJUE y al amparo, asimismo, de nuestra normativa interna -art. 34.5 ET¹⁶, de nuevo con las correspondientes matizaciones efectuadas en sede judicial-. Y jornadas máximas -anual y diaria-, descansos mínimos -entre jornada y semanales-, así como festivos y vacaciones deben, asimismo, reivindicarse -y aplicarse- en pro de la seguridad y salud de los trabajadores, a modo de barrera frente a la conectividad constante. Y ello también en el caso de trabajadores especialmente expuestos: trabajadores a distancia, señaladamente, teletrabajadores, para los que el reciente Real Decreto-ley 28/2020 insta al respeto de tiempos de trabajo -al igual que en el caso de trabajadores presenciales, objeto de registro- y de tiempos de disponibilidad obligatoria, aún sin perjuicio de la eventual flexibilización del horario de trabajo (art. 13). Ya en clave

¹⁵ STJCE de 1 de diciembre de 2005, Asunto C-14/04, Abdelkader Dellas y STJUE de 10 de septiembre de 2015, Asunto C-266/14, Tyco.

¹⁶ Por el que se insta a un cómputo del tiempo de trabajo, de modo que “tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”.

de contexto, una referencia al impacto de la pandemia en el factor tiempo de trabajo es imprescindible: configurado el trabajo a distancia como opción preferente *ex art.* 5 del Real Decreto-ley 8/2020¹⁷, nuestros hogares se convirtieron, de la noche a la mañana, en oficinas improvisadas en que espacios, físicos y temporales, de vida (personal y familiar) y de trabajo se confundieron durante meses¹⁸. Tal solución excepcional gozó de legitimidad, al perseguir la protección frente a un riesgo grave e inminente -el de contagio por Covid-19¹⁹-, así como el mantenimiento del empleo pese al cierre de empresas y al confinamiento de trabajadores²⁰. Con todo, como es obvio, no es sostenible en el medio y largo plazo, debiendo transitar aquel teletrabajo de urgencia hacia un modelo saludable, en que, entre otras mejoras muy necesarias, se preserven los derechos al descanso de los trabajadores y por tanto su seguridad y salud.

Efectuado el deslinde -tiempo de trabajo *versus* tiempo de descanso-, si el trabajador no se halla desempeñando su jornada de trabajo, sino, por el contrario, en tiempo de descanso, este último debe resultar inmune a cualquier suerte de injerencia empresarial, inclusive a distancia -por medio de TICs- y al amparo de prácticas informales. Debe preservarse, pues, el descanso físico y así mismo mental o psíquico del trabajador, para lo que el trabajador ha de “desconectarse” de la empresa. Un objetivo para el que, habida cuenta la universalización de las TICs no es suficiente ya el mero distanciamiento físico o geográfico de las dependencias de la empresa. Por ello, precisamente, surge un instrumento nuevo: el derecho a la

¹⁷ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

¹⁸ Sobre el particular, puede consultarse Cruz Villalón, J., “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, abril 2020, p. 408 y siguientes; Casas Baamonde, M. E., “El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, julio 2020, p. 921 y siguientes; Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak*, núm. 43, 2020, 192.

¹⁹ *Vid.* tal configuración del teletrabajo, como medida de prevención del riesgo de contagio de COVID-19, en el Acuerdo de 9 de marzo de 2020, del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud para zonas con transmisión comunitaria significativa de Coronavirus, cuyas medidas recoge el Criterio Operativo nº 102/2020, sobre medidas y actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativas a situaciones derivadas del nuevo Coronavirus (SARS-CoV-2).

²⁰ Tal ha sido, en realidad, el objetivo prioritario del conjunto de normas laborales y de Seguridad Social generadas al amparo de los sucesivos Reales Decretos-leyes dictados desde el inicio de la pandemia, cuyo “pilar o eje fundamental está constituido por las medidas de flexibilidad interna, de carácter coyuntural”, con el objetivo de “estabilizar el empleo, evitar la destrucción de puestos de trabajo y sostener el tejido productivo”, según señaló, entre otros, el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

desconexión digital, para unos un verdadero derecho nuevo²¹, para otros la garantía del clásico derecho al descanso²².

3.2. El derecho a la desconexión digital

La intervención interna en la materia es relativamente reciente. En diciembre de 2018, con posterioridad a otros Estados de nuestro entorno²³, es aprobada la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, cuyo art. 88.1 establece el derecho de los trabajadores, y de los empleados públicos, “a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”²⁴. Y tal “derecho a la desconexión digital” transita, así mismo, al ET, al reformar la citada Ley Orgánica (Disp. Final 13^a) su art. 20 bis, que, hoy por hoy, establece el derecho de los trabajadores “a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la *desconexión digital* y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización (...)”²⁵ -todo ello, además, bajo la rúbrica “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la *desconexión*”-.

La técnica legislativa hace necesaria una primera aclaración. Al margen de otros objetivos colaterales sin duda de gran relevancia -la protección del referido derecho a la intimidad o del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar

²¹ Optando por dicha calificación, *vid.* García Quiñones, J. C., “La regulación de los derechos digitales en el ordenamiento español: una oportunidad para la ampliación de los derechos laborales”, RL, núm. 8, 2020, p. 1054 y 1055.

²² En general, sobre dicho debate doctrinal, *vid.* Molina Navarrete, C., “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación...”, *op. cit.*, p. 249; Vallecillo Gámez, M. R., “EL derecho a la desconexión: ¿«novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?”, RTSS, CEF, 408/2017, p. 167; Blázquez Agudo, E. M., “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos”, TyD, 50/2019, p. 9.

²³ Así, en Francia, por Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, “relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels” (Loi Travail), por la que se reforma el art. L.2242-8 del Código del Trabajo. Sobre ello, puede consultarse, Alemán Páez, F., “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”, TyD, núm. 30, 2017; Cialti, P. H., “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?”, TL, núm. 137, 2017, p. 163 y siguientes.

²⁴ Si bien tal precepto no ostenta naturaleza de Ley Orgánica (Disp. Final. 1^a de la Ley Orgánica 3/2018).

²⁵ En términos similares, *vid.* art. 14. j bis) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

y laboral, también objeto de mención expresa en el apartado 2 del citado art. 88-, el derecho a la desconexión digital debe, en primer término, vincularse a la ordenación del factor tiempo de trabajo. Esto es, ya como genuino derecho nuevo o como mera garantía, constituye una herramienta -a nuestro entender, valiosa- de protección del tiempo de descanso²⁶, cuya invasión por el empresario, aún *on line*, compromete directamente la salud de los trabajadores y también aquellos otros derechos que se proyecten en aquel tiempo de no trabajo, señaladamente los derechos a la intimidad y conciliación expresamente referidos. Estamos, pues, ante una genuina norma de prevención de riesgos laborales -precisamente de aquéllos, ya referidos, vinculados a la vulneración de los derechos de descanso-, que, además, coadyuva a la protección de otros derechos. A ello, por otro lado, no obsta la regulación en el marco de una Ley -la Ley Orgánica 3/2018- y de un precepto -el art. 20 bis ET- dedicados a la regulación de los denominados “derechos digitales”. Con todo, otra ubicación, en normas de naturaleza preventiva, señaladamente en aquellas destinadas a la fijación de descansos mínimos o en la propia LPRL, sin duda, hubiese resultado, en pro de la eficacia de la nueva herramienta, más conveniente²⁷.

Pero, ¿en qué medida el derecho a la desconexión digital protege, *de facto*, la salud de los trabajadores? Como se ha adelantado, la creación misma de la herramienta debe, a nuestro entender, acogerse favorablemente, pues visibiliza una problemática nueva fruto del surgimiento y universalización de las TICs: la proyección del poder de dirección del empresario más allá de la empresa, fuera de la jornada laboral, mediante prácticas, en la mayoría de los casos, informales. Más allá de ello, con todo, las aportaciones son escasas. El legislador remite, en efecto, a dos instrumentos, a los que expresamente encomienda la definición de las “modalidades de ejercicio” del derecho a la desconexión: por un lado, la negociación colectiva o, en su defecto, lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 88.2 de la Ley Orgánica 3/2018); por otro lado, la política interna, de elaboración obligatoria por el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores (art. 88.3 del mismo texto legal, a cuyo tenor, además, dicho protocolo debe así mismo determinar las “acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas”). Desde una perspectiva material, por tanto, la Ley tan sólo advierte de la pluralidad de manifestaciones -o, utilizando la expresión del legislador, de “modalidades de ejercicio”- del derecho a la desconexión digital, atendiendo “a la naturaleza

²⁶ Compartimos la consideración de que “no era superfluo, sino necesario, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, como singular especificación “tecnológica” del derecho al descanso laboral”, Purcalla Bonilla, M. A., “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”, REDT, núm. 218, 2019, p. 20.

²⁷ También en dicho sentido, *vid.* Iguartúa Miró, M. T., “El derecho a la desconexión digital...”, *op. cit.*, p. 71.

y objeto de la relación laboral”. Tal configuración, abierta o plural, sin duda, es razonable, pues ha de atenderse a las peculiaridades de cada sector de actividad, empresa o puesto, conformando la negociación colectiva, señaladamente a nivel empresarial, una herramienta adecuada para su desarrollo²⁸. Con todo, siendo cierta la premisa, la laguna legal es evidente: la norma no proporciona contenido mínimo alguno, ni siquiera con carácter subsidiario -a falta de intervención colectiva-, exigiendo, por tanto, la consecución de un resultado -la desconexión- sin señalar los cauces para alcanzar el mismo²⁹. Al menos explícitamente, la Ley interna no establece obligaciones concretas, ni en términos negativos -señalando un deber de abstención de remisión de comunicaciones ya finalizada la jornada de trabajo-, ni mucho menos en términos positivos -obligando, por ejemplo, a la implementación de dispositivos de interrupción de las citadas comunicaciones empresa-trabajador-. Sin duda, una enumeración de medidas de desconexión, de aplicación subsidiaria en defecto de convenio o acuerdo de empresa o, incluso, con carácter meramente orientativo habría sido de gran ayuda.

Y el enfoque propiamente preventivo tan sólo se infiere de la referencia a la denominada “fatiga informática” -como ya se ha destacado, presente tanto en la Ley de 2018 (art. 88.3), como en la reciente Ley de trabajo a distancia (art. 18.2 del Real Decreto-ley 28/2020)-: así, al instar a que las políticas internas definan “las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”. La precisión, sin duda, es bienvenida. Con todo, parece atender a una problemática diferente a la aquí tratada, cual es el recurso muy intenso -incluso constante-, a lo largo de la jornada de trabajo, de equipos informáticos, quedando al margen, por tanto, prácticas proyectadas al margen de aquélla. La advertencia, por así decirlo, va dirigida a los métodos de trabajo desplegados en tiempo de trabajo.

Ya desde una óptica subjetiva, debe destacarse positivamente el carácter universal de la norma en análisis, de aplicación a trabajadores -inclusive, los “que ocupen puestos directivos”- y empleados públicos, lo que resulta coherente con su imbricación preventiva. Particularmente, la expresa inclusión de directivos ha sido destacada positivamente por la doctrina, al quebrar la idea, muy extendida, de que el desempeño de puestos directivos conlleva inexorablemente una total disponibilidad³⁰. Y la norma llama asimismo la atención sobre un colectivo especialmente expuesto cuyo derecho a la desconexión digital debe, por tanto, ser

²⁸ Abogando por convertir el derecho a la desconexión en contenido habitual de los convenios colectivos, Rodríguez Fernández, M. L., “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, TL, núm. 144, 2018, p. 32.

²⁹ En dicho sentido, *vid.* Iguartua Miró, M. T., “El derecho a la desconexión digital...”, *op. cit.*, p. 66.

³⁰ García Quiñones, J. C., “La regulación de los derechos digitales en el ordenamiento español...”, *op. cit.*, p 1057.

objeto de particular protección: así, en los “supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

Recientemente, tal mandato ha sido objeto respuesta, al contemplar el Real Decreto-ley 28/2020 una regulación específica del derecho a la desconexión de los trabajadores a distancia. En esta (art. 18), de nuevo el legislador establece el derecho de los trabajadores a distancia, “particularmente en teletrabajo, (...) a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018”. Y por vez primera el citado derecho es objeto de cierta concreción: según el Real Decreto-ley 28/2020, en efecto, “el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos 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”. La desconexión de los trabajadores a distancia, por tanto, implica riguroso cumplimiento de jornadas máximas -y correlativamente respeto de descansos mínimos-, a cuyos efectos, no obstante, la norma tan sólo aboga por una “limitación” del recurso a herramientas de comunicación empresa-trabajador en tiempo de descanso. Queda así claro el marco temporal de referencia -los periodos de descanso- y también el elemento objeto de intervención -“el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo”-. Esto es, la garantía del derecho a la desconexión digital de los trabajadores a distancia debe proyectarse sobre sus descansos mediante una intervención -limitadora- sobre las TICs que propician la comunicación empresa-trabajador.

En cierto modo, por tanto, el legislador avanza en la definición del derecho de los trabajadores a distancia y ofrece un criterio orientativo para quienes trabajan presencialmente. Con todo, la intervención resulta sumamente tibia, incluso tolerante con prácticas que redundan en un deterioro significativo de los descansos de los trabajadores, con las consiguientes implicaciones en su salud, así como en otros derechos de suma relevancia -así en los ya referidos derechos a la intimidad y conciliación-. Tratándose de genuinos periodos de descanso, lo suyo habría sido establecer una prohibición de comunicación, abogando por la formalización de tiempos de espera o de disponibilidad “tecnológica”, por tanto objeto de reconocimiento explícito, inclusive, en su caso, a efectos de jornada y retribución³¹. De ello, se deduce una concepción “flexible” -incluso, “flexibilizadora”- del derecho a la desconexión, cuando menos alejada de aquel derecho a no tener contacto alguno, en tiempo de descanso, con herramientas digitales vinculadas a

³¹ En relación con tales tiempos de disponibilidad fuera de las instalaciones de la empresa, no caben, en efecto, en línea con la jurisprudencia europea, calificaciones genéricas como tiempo de trabajo efectivo, sino estudios casuísticos que atiendan a las circunstancias concurrentes -STJUE de 21 de febrero de 2018, Asunto C-518/15, Matzak-.

la actividad laboral; derecho, por tanto, a no hallarse localizable y a no contestar llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera del horario laboral. Y ello es más llamativo aún al desprenderse tal derecho, en puridad, de la normativa interna -arts. 34 a 38 ET- y europea -Directiva 2003/88/CE- en materia de tiempo de trabajo³², a la que, de hecho, ya recurrían nuestros Tribunales antes mismo de la regulación del derecho a la desconexión y con igual objeto³³.

De nuevo, por consiguiente, y también en el caso de trabajadores a distancia -teletrabajadores inclusive-, convenios o acuerdos colectivos, así como políticas empresariales internas se erigen en cauces adecuados para la materialización del derecho. El art. 18.2 del Real Decreto-ley 28/2020 reitera, en dicho sentido, el mandato, ya expresado en 2018 (art. 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018), de elaboración por el empleador de una política de empresa que aborde el derecho a la desconexión -con referencia expresa, otra vez, a los trabajadores a distancia, pese a ser esta una norma precisamente dirigida a estos-. Y de nuevo se apela a la intervención de los negociadores para, vía convenio o acuerdo de empresa, “establecer los 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”. Habilidadación que reitera la Disp. Adic. 1ª, si bien, en este caso, con objeto de exceptuar la desconexión: según esta, en efecto, convenios o acuerdos colectivos podrán regular “las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”.

Así, tanto en el caso de trabajadores presenciales como a distancia -inclusive teletrabajadores-, ha de estarse a lo dispuesto por convenios y acuerdos de empresa, en que, hoy por hoy, se hallan las concretas medidas de desconexión³⁴. Medidas, en la mayoría de los casos, reconducidas a un mero derecho del trabajador a no responder “mails o mensajes profesionales” “una vez finalizada la jornada laboral”³⁵, “ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones”³⁶, siendo

³² En dicho sentido, Purcalla Bonilla, M. A., “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados...”, *op.cit.*, p. 12.

³³ Taléns Visconti, E. E., “La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva”, AS, BIB 2018/8599, p. 3 y siguientes.

³⁴ Para un análisis de la negociación colectiva en la materia, *vid.* Barrios Baudor, G. L., “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, AS, BIB 2018\14719, p. 18 y siguientes.

³⁵ Así, en el muy citado art. 14 del Convenio Colectivo del Grupo AXA (BOE de 10 de octubre de 2017).

³⁶ Esta precisión en el Acuerdo Laboral, de 26 de junio de 2018, en el marco del proceso de fusión entre las entidades Banco Santander, S.A., Banco Popular S.A. y Banco Pastor, S.A. alcanzado entre la dirección de las entidades y la representación social.

además generalizada la configuración de excepciones, muy a menudo la genérica “causa de fuerza mayor” en modo alguno objeto de definición³⁷. Y debe subrayarse el engarce de las referidas medidas, bien en el marco de las previsiones destinadas a garantizar la conciliación de la vida personal y familiar³⁸, bien, en la mayoría de los supuestos, en el contexto de la regulación del tiempo de trabajo y no, en cambio, salvo alguna excepción, en los epígrafes formalmente dedicados a la prevención de riesgos laborales³⁹. Se trata, por tanto, en muchos casos al menos, de “meras previsiones programáticas de las que apenas puede derivarse responsabilidad alguna”⁴⁰ y cuyo aspecto más destacado es su carácter innovador, al aprobarse antes incluso de la intervención del legislador y en un contexto convencional que, con carácter general, no contempla acciones similares.

3.3. La prevención de riesgos laborales como marco de referencia

Tratándose de una materia que releva de la salud de los trabajadores, la normativa de prevención de riesgos laborales conforma el necesario telón de fondo. Un mero recordatorio de los derechos y deberes de seguridad y salud, en efecto, arroja una luz nueva.

Ha de partirse, como es evidente, de los arts. 19 ET y 14 LPRL, a cuyo tenor, como se recordará, “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, lo que, a su vez, genera el “correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales” -inclusive, por tanto, los derivados de la conectividad permanente del trabajador-, debiendo, pues, adoptarse “cuantas medidas sean necesarias”. La evaluación de riesgos, en particular, debe así mismo perseguir la identificación de aquellos vinculados a un uso ilimitado de dispositivos electrónicos, desarrollando el empresario aquellas “actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos” (art. 16 LPRL). Así, por ejemplo, mediante la implementación de sistemas de bloqueo de comunicaciones en horario no laboral o de redirección de estas hacia efectivos en tiempo de trabajo. Por lo que, más allá de lo dispuesto en convenios y acuerdos de empresa o en las políticas internas en

³⁷ Así en los ya citados Convenio Colectivo del Grupo AXA y Acuerdo Laboral de fusión de los bancos Santander, Popular y Pastor, así como en el Acuerdo, de 27 de junio de 2018, para la distribución de la jornada en Ikea Ibérica S.A.

³⁸ Por ejemplo, en el marco de los Planes de Igualdad contemplados en el Anexo 3 del XVI Convenio Colectivo de la ONCE y su personal (BOE de 18 de enero de 2018) o en el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol (art. 16.9 (BOE de 4 de enero de 2018)).

³⁹ Entre dichas excepciones, puede referirse el Convenio Colectivo de la empresa Barcelona Cicle de l’Aigua (BOP Barcelona de 18 de abril de 2018), al albergarse el precepto dedicado al derecho a la desconexión digital -art. 65- en el Capítulo XIII dedicado a la seguridad y salud laboral.

⁴⁰ Barrios Baudor, G. L., “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español...”, *op. cit.*, p. 4.

la materia -en aplicación, como se ha visto, de los arts. 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018 y 18.2 del Real Decreto-ley 28/2020-, tales sistemas alcanzan un status nuevo: pasan a configurarse formalmente como medidas preventivas, fruto de los derechos y deberes básicos de protección -arts. 4 y 5 ET y 14 LPRL-, a su vez con engarce constitucional (arts. 40.2 y 15 CE).

Habida cuenta el perfil de los riesgos que pretenden atajarse, reviste especial relevancia el deber empresarial de formación “suficiente y adecuada, (...) tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías (...)” (arts. 19.4 ET y 19 LPRL). En este deber de carácter preventivo, por tanto, pueden subsumirse aquellas “acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”, que deberían acoger las políticas internas -si bien, según se desprende de la literalidad de las normas en la materia, sin plazo alguno⁴¹-. Acciones que, a nuestro entender, no sólo debieran proyectarse sobre la jornada de trabajo, sino, al igual que las propias TICs, en periodos de descanso, para preservar estos y evitar los riesgos vinculados a su vulneración en términos cuantitativos y cualitativos. La digitalización de las relaciones de trabajo -como parte de un proceso que alcanza también a nuestras vidas privadas- requiere de un proceso educativo o cultura para un recurso saludable a las nuevas tecnologías. La clásica “cultura del presencialismo” no puede, en efecto, sustituirse por la “cultura de la conexión permanente”, para lo que resulta necesaria una revisión de sistemas organizativos, pero también de métodos de trabajo, formando a los trabajadores, también a directivos, en la utilización ponderada de las TICs. Se trata, en esencia, de evitar el desarrollo de conductas adictivas, señaladamente de la tecnoadicción más arriba referida.

Por otro lado, toda vez que la conectividad se proyecta más allá del lugar de trabajo y puesto que los trabajadores concernidos a menudo gozan de una destacada autonomía organizativa -tal es el caso de los que ocupan puestos directivos o trabajan a distancia, expresamente referidos por las normas analizadas-, también estos han de velar por su propia seguridad y salud -art. 29 LPRL-, cumpliendo, también en su esfera privada, las medidas de prevención arbitradas. De modo que, a efectos de protección frente a la conectividad -al igual que para la prevención de los riesgos profesionales de los trabajadores a distancia⁴²- cobra especial trascendencia el deber de auto-protección del trabajador, en que debe subsumirse, por consiguiente, el ejercicio de aquel derecho a no responder a comunicaciones

⁴¹ Destacando esta cuestión, García Quiñones, J. C., “La regulación de los derechos digitales en el ordenamiento español...”, *op. cit.*, p. 1057.

⁴² AA.VV., *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés* (Dir.: Mella Méndez, L.), Wolters Kluwers, Madrid, 2017, p. 67 y 68.

empresariales en tiempo de no trabajo -como se ha visto, materialización al uso, en el plano colectivo, del derecho a la desconexión digital-.

4. ALGUNAS PROPUESTAS A MODO DE REFLEXIÓN FINAL

La conectividad o hiperconexión no es sólo cosa de teletrabajadores o directivos. Prácticamente todos los trabajadores se ven hoy avocados a permanecer atentos al devenir de sus tareas laborales ya finalizada la jornada de trabajo, en fines de semana o vacaciones. Tal estado de alerta constante y disponibilidad ilimitada halló en las TICs, ya plenamente integradas en nuestro quehacer (profesional y personal) diario, un perfecto vehículo de transmisión.

Laboralmente, las implicaciones son de suma relevancia, en términos económicos -al quebrar el equilibrio económico del contrato-, de privacidad del trabajador -con el consiguiente impacto en el derecho a la intimidad- o de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero también desde una óptica preventiva. La conectividad proyectada sobre tiempos de descanso redundando en una vulneración, al menos cualitativa, de estos últimos, pues estos no propician ya la necesaria recuperación física y psíquica de los trabajadores, lo que redundando en una grave afectación de su salud. Impacto, por otro lado, intensificado por las herramientas de conexión: las TICs, a las que, como se ha señalado, se vinculan riesgos específicos -tecnoestrés, esencialmente, en sus diversas manifestaciones-.

La conectividad o hiperconexión debe, pues, abordarse desde una perspectiva preventiva. Las evaluaciones de riesgos deben procurar la identificación de aquellos específicamente vinculados a la misma y el empresario ha de adoptar medidas eficaces para su eliminación o contención. No son suficientes, por tanto, reconocimientos generales del derecho de los trabajadores a no responder a comunicaciones empresariales en tiempo de no trabajo -como así se prevé en la negociación colectiva- y menos aún llamamientos a meras “limitaciones” de tales comunicaciones -como se desprende del reciente Real Decreto-ley 28/2020, aún en el caso de trabajadores a distancia-. El empresario ha de asumir un papel proactivo, proporcionando herramientas eficaces para un uso de las nuevas tecnologías respetuoso con la seguridad y salud de los trabajadores: así, mediante la implementación de herramientas -tecnológicas- para la interrupción efectiva de la comunicación empresa-trabajador o por las que se proceda al reenvío de demandas laborales exclusivamente hacia empleados en horario de trabajo, pero también a través de la revisión realista de las cargas de trabajo procurando su ajuste a la jornada pactada. Un esfuerzo especial, finalmente, requiere la formación digital de los trabajadores, en estos tiempos de digitalización global también precisados de pautas para un uso razonable y saludable de las TICs.