

# Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología

## The right to disconnect and prevention of occupational hazards related to the use of technology

Anna Ginès i Fabrellas

*Profesora adjunta de Derecho del Trabajo  
Universitat Ramon Llull, ESADE Law School*

ORCID ID: 0000-0001-6313-8355

Juan Peña Moncho

*Doctorando Universitat Pompeu Fabra  
Asistente de Investigación del Instituto de Estudios Laborales  
Universitat Ramon Llull, ESADE Law School*

ORCID ID: 0000-0003-0830-9128

Recibido: 28-12-2022

Aceptado: 14-2-2023

doi: 10.20318/labos.2023.7642

*Resumen:* Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación tienen un uso importante en muchos puestos de trabajo hoy en día. Por esta circunstancia, las personas trabajadoras se ven expuestas a riesgos laborales físicos, organizacionales y psicosociales específicos del uso profesional de estas tecnologías. Para evitar o minimizar su impacto en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es necesario que las empresas desarrollen y reconozcan en sus políticas internas un derecho a la desconexión digital efectivo, siguiendo las disposiciones y el mandato del artículo 88 LOPD.

*Palabras clave:* derecho a la desconexión, artículo 88 LOPD, política interna, riesgos laborales psicosociales, burnout.

*Abstract:* Information and Communication Technologies have an important use in many jobs today. Considering this, workers are subject to physical, organisational, and psychosocial occupational hazards specifically related to these technologies. In order to avoid or minimise its impact on the health and safety of workers, it is necessary that employers develop and recognise in its entrepreneurial policies an effective right to disconnect, following the clauses and the mandate of article 88 LOPD.

*Keywords:* right to disconnect, article 88 LOPD, entrepreneurial policy, psychosocial occupational risks, burnout.

---

\*anna.gines@esade.edu

\*\*juan.pena@esade.edu

## 1. Introducción

En la actualidad, las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) son un elemento intrínseco y esencial en una gran cantidad de puestos de trabajo. En efecto, una gran cantidad de los trabajos -especialmente aquellos que se realizan en oficinas y despachos, aunque no exclusivamente- dependen del uso de ordenadores y de los programas que estos incorporan. Asimismo, se cuenta con el comodín de los teléfonos móviles o *smartphones* que, aunque no tienen el mismo abanico de funcionalidades que los ordenadores, permiten la constante disponibilidad de las personas trabajadoras para cualquier tipo de comunicaciones relacionadas con el trabajo. Esto es, una persona es fácilmente accesible a través de su teléfono móvil mediante el email, el WhatsApp, o las llamadas telefónicas.

De esta forma, en estos puestos de trabajo tecnologizados puede surgir un gran número de riesgos laborales asociados. En efecto, como se verá a continuación, las TIC pueden provocar patologías específicas relacionadas tanto con agentes físicos, como con factores organizacionales, así como con factores psicosociales<sup>1</sup>. De hecho, se afirma que las TIC tienen un efecto multiplicador sobre los riesgos existentes en el trabajo, no solo en atención a los nuevos factores de riesgo que introducen, sino también por la intensidad con la que la tecnología se proyecta sobre estos factores de riesgo<sup>2</sup>.

Específicamente conviene mencionar la problemática derivada de los riesgos psicosociales, que afectan a la salud mental de las personas trabajadoras. De hecho, recientemente se ha generado una mayor concienciación social en relación con las patologías derivadas de la salud mental provocada, principalmente, por los efectos de la pandemia de la Covid-19. En este sentido, según datos del CIS, durante el confinamiento domiciliario un 46% de la población española manifestó un aumento del malestar psicológico<sup>3</sup>.

Hace aproximadamente diez años, los trastornos y enfermedades mentales en el Estado español podían atribuirse a las condiciones de trabajo<sup>4</sup>. Sin embargo, en la actualidad, hay datos relacionados con las condiciones laborales que no auguran una mejora. Según la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo de 2022<sup>5</sup>, el 38% de la población española considera que el trabajo tiene una afectación negativa para su salud. El 33% afirma que debe trabajar a una gran velocidad durante casi toda su jornada de trabajo, mientras que el 31% lo hace entre el 25 y el 75% del tiempo de trabajo. El 51% ha aseverado que en el último mes ha tenido menos de 11 horas para descansar entre dos

<sup>1</sup> Ver NTP 1.122: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo, Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.

<sup>2</sup> DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, LUCÍA, “Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el trabajo desde casa”, *Trabajo y Derecho*, nº 12, 2020 (versión digital).

<sup>3</sup> Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19 (avance de resultados)”, Estudio nº 3316, 2021.

<sup>4</sup> UGT, *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales*, Observatorio de riesgos psicosociales, 2013, p. 41.

<sup>5</sup> Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey#> [consulta: 7.11.2022].

jornadas de trabajo. Y un 41% de la población española afirma trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo<sup>6</sup>.

Ante la evidencia de tales datos, se confirma que estamos ante lo que Byung-Chul HAN ha definido como la sociedad del rendimiento, una sociedad en la que se busca la maximización del rendimiento, lo cual provoca un cansancio y agotamiento excesivo en las personas<sup>7</sup>. En este sentido, las TIC pueden ser un canalizador de los efectos adversos de la sociedad del rendimiento, ya que su uso continuado puede ser en sí mismo una fuente de cansancio mental<sup>8</sup>. De esta forma, es evidente que las TIC son un factor de riesgos psicosociales, algo que puede ser preocupante en aquellas personas cuya prestación de servicios depende en gran medida de la tecnología, como puede ser el caso de las personas que teletrabajan.

Ante esta tesitura, para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras y evitar los riesgos derivados de las excesivas jornadas de trabajo y las TIC, el presente trabajo analiza el derecho a la desconexión digital, introducido por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPD). A nuestro juicio, el derecho a la desconexión puede ser un elemento útil para hacer frente a múltiples riesgos laborales asociados al uso de las TIC en el trabajo y garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En definitiva, este trabajo pretende reivindicar brevemente la importancia del derecho a la desconexión como mecanismo de prevención de riesgos laborales, de forma que se tengan en cuenta estas consideraciones a la hora de implementarlo de forma definitiva en las empresas en aquellos puestos de trabajo donde el componente de las TIC tenga un cierto grado de importancia.

## 2. Nuevas tecnologías, intensificación y exceso de trabajo, y nuevos riesgos laborales

La tecnología ha permitido incrementar la productividad y eficiencia de las empresas, al facilitar la comunicación y la gestión de la información, lo que ha impulsado una mejora en su competitividad<sup>9</sup>. Asimismo, las TIC permiten una mayor autogestión del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras lo que, si bien puede suponer una mejora en términos de conciliación de la vida laboral y familiar, también puede provocar problemas a la hora de lidiar con los límites de jornada y la separación de la vida privada con la vida profesional<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> HAN, BYUNG-CHUL, “La sociedad del cansancio”, Barcelona, *Herder*, 2ª edición, 2012, p. 68.

<sup>8</sup> NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015, p. 2.

<sup>9</sup> CAIRÓS BARRETO, DULCE MARÍA, “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, nº 13, 2021 (versión digital).

<sup>10</sup> MARTÍN MUÑOZ, MARÍA ROSA, “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 239, 2021 (versión digital).

De esta forma, como se analiza a continuación, el uso continuado de las TIC también ha propiciado la aparición o extensión de riesgos laborales.

En primer lugar, aparecen riesgos laborales asociados al espacio de trabajo<sup>11</sup>. Esencialmente, pueden aparecer riesgos derivados de la falta de adaptación del puesto de trabajo -espacio de trabajo insuficiente, luz inadecuada, ruido excesivo, temperatura inadecuada, ventilación insuficiente, etc.<sup>12</sup>-. Asimismo, pueden aparecer también riesgos ergonómicos, tales como trastornos músculo-esqueléticos -cervicalgias, dorsalgias, hernias de disco intervertebral, tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano, etc.- derivados de la ausencia de infraestructura adecuada para la prestación de servicios -silla ergonómica, superficie de trabajo suficientemente amplia, pantalla y teclado externos, reposapiés, etc.-, postura incorrecta, mantenimiento prolongado de posturas estáticas, etc.<sup>13</sup>.

En segundo lugar, la generalización del uso de TIC en el trabajo implica la aparición de nuevos riesgos derivados de agentes físicos por el uso continuado de dispositivos electrónicos<sup>14</sup>. Entre los riesgos derivados de agentes físicos, destaca la fatiga visual o el síndrome del ojo seco como consecuencia del uso continuado de pantallas de visualización y dispositivos electrónicos<sup>15</sup>. Factores como largas jornadas laborales mediante el empleo de pantallas de visualización, una iluminación inadecuada, baja calidad de la pantalla o la incorrecta ubicación del equipo informático pueden provocar fatiga visual<sup>16</sup>. Los síntomas más habituales de la fatiga visual son visión borrosa, lagrimeo, escozor ocular, pesadez de párpados, aumento del parpadeo, etc.<sup>17</sup>.

En este sentido, aparecen nuevos riesgos organizacionales y psicosociales como consecuencia del trabajo a distancia, el uso continuado y generalizado de nuevas tecnologías y la consiguiente intensificación y exceso de jornada que éstas propician, tales como estrés o el *burn-out*, también conocido como síndrome de la persona trabajadora quemada<sup>18</sup>. El estrés es la consecuencia de un desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que está sujeto la persona trabajadora y sus conocimientos o capacidades para enfrentarse

<sup>11</sup> MELLA MÉNDEZ, LOURDES, “La seguridad y salud en el teletrabajo”, En: MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Editora), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2015, p. 187-195.

<sup>12</sup> GINÈS I FABRELLAS, ANNA (Coordinadora), LUQUE PARRA, Manuel, PEÑA MONCHO, Juan, *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Cizur Menor (Navarra) Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 134-135.

<sup>13</sup> EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU*, European Risk Observatory, European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2019.

<sup>14</sup> NTP 1.150: Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020.

<sup>15</sup> NTP 1.150: Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías, *op. cit.*

<sup>16</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, *Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo*, 2015, p. 87.

<sup>17</sup> NTP 1.150: Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías, *op. cit.*

<sup>18</sup> DIAS POCHINHO, MARGARIDA y COSTA GARCÍA, JOAO, “Impacto psicosocial de la tecnología de la información y comunicación (TIC): tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral”, *Acta colombiana de psicología*, vol. 11, nº 2, 2008, p. 127-139.

a ellas<sup>19</sup>. El *burn-out* o síndrome del quemado puede definirse, a su vez, como una situación de estrés crónica derivada de un esfuerzo intenso y continuado en el tiempo como consecuencia de una sobreexigencia en el ámbito laboral, que afecta negativamente a la motivación, rendimiento y productividad de la persona trabajadora<sup>20</sup>. En este sentido, la tecnología juega un papel destacado en el aumento de los niveles de estrés laboral, al imponer una presión importante en las personas trabajadoras para estar actualizadas y dominar dicha tecnología<sup>21</sup>.

Como consecuencia de la posibilidad que la tecnología brinda de trabajar -incluso íntegra o preponderantemente- a distancia, se generan nuevos riesgos derivados de la soledad o aislamiento de estas personas trabajadoras; riesgos psicosociales que pueden dar lugar a diversas patologías, entre las que destaca la depresión<sup>22</sup>.

En ausencia de sistemas efectivos de registro de jornada y derecho a la desconexión como sistemas de control estrictos del tiempo de trabajo, la tecnología puede dar lugar a supuestos de intensificación del trabajo y jornadas excesivas<sup>23</sup>. Las personas trabajadoras pueden continuar la prestación de servicios -mediante dispositivos electrónicos personales o de la empresa- una vez finalizada oficialmente la jornada laboral. Esta situación puede provocar estrés por la dificultad de separar el trabajo de la vida familiar y personal, la creencia que uno debe estar permanentemente disponible o estrés como consecuencia de la autoexplotación, una adición al trabajo o, también denominada, *workaholism*<sup>24</sup>, que en situaciones extremas puede generar infartos y/o derrames cerebrales mortales<sup>25</sup>.

El uso continuado y generalizado de tecnología de la información y la comunicación puede provocar también riesgos psicosociales específicos, entre los que destaca el denominado tecnoestrés. El tecnoestrés ha sido definido 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*”<sup>26</sup>.

<sup>19</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado y enfermedades de súbita aparición*, Editorial Comares, 2016, p. 4.

<sup>20</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica.*, op. cit., p. 43-45.

<sup>21</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés”, 28 de abril, *revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, nº 1, 2008, p. 1 (versión digital).

<sup>22</sup> GINÈS I FABRELLAS, ANNA (Coordinadora), LUQUE PARRA, Manuel, PEÑA MONCHO, Juan, *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud*, op. cit., p. 137-138.

<sup>23</sup> Como pone de manifiesto TATSIANA USHAKOVA, gracias a las TIC es posible continuar con la prestación de servicios fuera del lugar y tiempo de trabajo (USHAKOVA, Tatsiana, “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 192, 2016 (versión digital)).

<sup>24</sup> LEONARDI, PAUL M., TREEM, JEFFREY W., y JACKSON, MICHELE H., “The connectivity paradox: using technology to both decrease and increase perceptions of distance in distributed work arrangements”, *Journal of Applied Communication Research*, vol. 38, nº. 1, 2010, p. 85-105.

<sup>25</sup> PURCALLA BONILLA, MIGUEL ÁNGEL, “Seguridad, salud laboral y desconexión digital”, *Temas Laborales*, nº 155, 2020, p. 115.

<sup>26</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales”, op. cit., p. 13 (versión digital). En sentido muy similar, véase ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Estrés tecnológico: me-

Entre esta modalidad de estrés<sup>27</sup>, se incluye la tecnofobia, definida como el sobreesfuerzo realizado por las personas trabajadoras para adaptarse a la tecnología existente en su puesto de trabajo; la tecnofatiga, entendida como la fatiga mental que provoca el uso continuado y prolongado de dispositivos electrónicos y tecnología; la tecnoadición o tecnofilia, considerada como la adicción que sufren las personas trabajadoras de utilizar tecnología de la información o comunicación de forma incontrolable y por largos períodos de tiempo; tecnofrustración (*computer hassles*), entendido como el estrés consecuencia de la lentitud o averías del sistema, spam, anuncios (*pop-ups*), virus, pérdida de ficheros e información, etc.; el “síndrome de fatiga informativa” o “cibercansancio” (*data smog*), derivada de la sobrecarga de información existente en la red; o la “locura multitarea” (*multitasking madness*) entendida como el estrés que provoca la necesidad o posibilidad de realizar distintas tareas a la vez y los problemas asociados, tales como la disminución de la percepción de control.

Además, téngase en cuenta que la tecnología de la información y la comunicación puede introducir nuevos elementos potencialmente estresantes como el incremento del control empresarial, invasión de la privacidad de la persona trabajadora, aspectos relacionados con la ciberseguridad, reducción de contacto e interacción social, falta de formación o apoyo en la gestión de la tecnología o cambios en los roles en el seno de la organización<sup>28</sup>.

El tecnoestrés puede generar síntomas -muy similares a los derivados del estrés- como cansancio, fatiga, insomnio, trastornos del sueño, dolor de cabeza, tensiones musculares, falta de memoria, concentración y/o motivación, irritabilidad depresión o, incluso, un infarto de miocardio<sup>29</sup>. Además de un riesgo sobre la salud de las personas trabajadoras, los efectos del estrés pueden extenderse a otros ámbitos al provocar absentismo, dificultades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, reducción de la productividad<sup>30</sup> y/o conflictividad laboral. De hecho, conviene tener en cuenta que una situación de eterna disponibilidad de una persona trabajadora gracias a la tecnología puede provocar que la probabilidad de enfermar de estrés o tecnoestrés sea superior a la de enfermar por las enfermedades profesionales más comúnmente vinculadas al trabajo<sup>31</sup>.

---

didadas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral”, *Temas Laborales*, nº 102, 2009, p. 127 (versión digital).

<sup>27</sup> En relación con esta cuestión, véase MELLA MÉNDEZ, LOURDES, “La seguridad y salud en el teletrabajo”, *op. cit.*, p. 191-193; ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales”, *op. cit.*, p. 2 y 14 (versión digital); ALEMÁN PÁEZ, FRANCISCO, “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizada al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088””, *Trabajo y Derecho*, nº 30, 2017, p. 5-6 (versión digital).

<sup>28</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Estrés tecnológico: medidas preventivas”, *op. cit.*, nº 102, 2009, p. 129 (versión digital).

<sup>29</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales”, *op. cit.*, p. 3-10 (versión digital).

<sup>30</sup> RODRÍGUEZ, LUZ, “Desconexión digital vía negociación colectiva”, *infoLibre*, 26.7.2017. Disponible en: [https://www.infolibre.es/noticias/luces\\_rojas/2017/07/26/desconexion\\_digital\\_via\\_negociacion\\_colectiva\\_67954\\_1121.html](https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/07/26/desconexion_digital_via_negociacion_colectiva_67954_1121.html) [consulta: 30.11.2022].

<sup>31</sup> GARCÍA DE LA TORRE, ANA, “Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo”, *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, 2016, p. 21.

Por último, hay que tener en cuenta que el teletrabajo puede provocar también riesgos psicosociales relacionados con el ciberacoso, incluido el acoso sexual o por razón de sexo, en el trabajo<sup>32</sup>. El ciberacoso es entendido como el acoso ejercido a través de cualquier dispositivo electrónico y/o digital con la intención de atentar contra la dignidad y/o intimidad de la persona trabajadora, poniendo en riesgo su salud y su integridad física y moral<sup>33</sup>. En este sentido, se afirma que el ciberacoso puede multiplicarse cuando se hace teletrabajo, dado que esta forma de trabajo agrava las características de este por la invisibilidad y anonimato de la persona acosadora, la velocidad y la inmediatez con la que la conducta hostigadora puede difundirse, el hecho de que la conducta de acoso puede realizarse en cualquier momento -no limitándose, por tanto, al tiempo y lugar de trabajo tradicional- o la dificultad o imposibilidad de eliminar contenido de Internet y redes sociales<sup>34</sup>.

### **3. El derecho a la desconexión como un instrumento de prevención de riesgos laborales relacionados con la tecnología en el trabajo**

#### *3.1. El derecho a la desconexión como derecho de las personas trabajadoras*

El derecho a la desconexión digital consiste en el derecho de las personas trabajadoras a desconectar los dispositivos y medios tecnológicos y digitales durante los períodos de descanso. Este derecho fue introducido expresamente por el legislador en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPD). En concreto, dicho artículo prevé:

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

*2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*

*3. El empleador, previa audiencia a los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preser-*

---

<sup>32</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, *Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y Hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género* (2021/C 220/02) [en línea]. Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/txt/html/?Uri=pi\\_eesc:eesc-2020-05159-ac&from=en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/txt/html/?Uri=pi_eesc:eesc-2020-05159-ac&from=en) [consulta: 13.11.2022].

<sup>33</sup> DE VICENTE PACHÉS, FERNANDO, *Ciberacoso en el trabajo*, Barcelona, Atelier, 2018, p. 17 y siguientes.

<sup>34</sup> MONTOYA MEDINA, DAVID, “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 243, 2021 (versión digital).

*vará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.*

Este precepto aplica a todas las formas de trabajo, como se deriva del artículo 20 bis ET que establece que “[l]os trabajadores tienen derecho 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 en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”. Asimismo, se aplica también al teletrabajo, como establece el artículo 18 la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, Ley 10/2021), que se remite al mismo de forma expresa.

Una primera duda que plantea el derecho a la desconexión digital se refiere a su alcance y, en concreto, a su configuración como un derecho de las personas trabajadoras o como una obligación de la empresa.

Es obvio que este derecho constituye una herramienta básica para permitir que aquellas personas que utilizan medios tecnológicos en su prestación de servicios puedan disfrutar de su derecho al descanso (artículo 40.2 CE). Asimismo, la redacción del artículo 88 LOPD también precisa que es un derecho relacionado con la intimidad personal y familiar (artículo 18 CE), así como la conciliación de la vida personal y familiar con la vida profesional (artículo 14 CE). De la misma forma, el artículo 20 bis ET vincula directamente este derecho con el derecho a la intimidad (artículo 18.1 CE).

No obstante, desde nuestro punto de vista, el derecho a la desconexión digital debe interpretarse como una obligación empresarial de adoptar las medidas necesarias para garantizar tal derecho<sup>35</sup>. Es decir, pese a que no se deduce expresamente del redactado del artículo 88 LOPD, concebir el derecho a la desconexión como la facultad de no atender o usar los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo sería, a nuestro juicio, alterar el objeto de dicho derecho. En concreto, como señala la sentencia nº 628/2020, de 8 de julio, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el objetivo del derecho a la desconexión reconocido en el artículo 88 LOPD es garantizar el respeto al tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones<sup>36</sup>. Y ello solo puede acontecer si la parte de la relación laboral capaz de alterar directa (mediante la comunicación por parte de otras personas trabajadoras) o indirectamente (a través de la clientela) el descanso de la persona trabajadora se abstiene de hacerlo o implementa medidas para que ello no acontezca. Por tanto, es evidente que las empresas deberán establecer mecanismos eficaces que impidan que las personas trabajadoras “conecten” con su trabajo fuera de su jornada.

---

<sup>35</sup> En contra de esta opinión se sitúa FRANCISCO TRUJILLO PONS, quien considera que, tal y como está configurado por la norma “*es la voluntad del trabajador y de la trabajadora el ejercerlo o no en el ámbito laboral*”, así como entiende que “*según la normativa vigente, no se prohíbe a la empresa el envío de mensajes o la realización de llamadas fuera del horario de trabajo pactado*”. TRUJILLO PONS, FRANCISCO, “Las personas trabajadoras que ocupan “puestos directivos” y su derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *IUSLabor*, nº 1, 2022, p. 153.

<sup>36</sup> Rec. nº 19/2020.



De esta forma, entendemos que el derecho a la desconexión digital no puede confundirse con los ya reconocidos derechos al descanso. Efectivamente, a nuestro juicio, el ejercicio del derecho al descanso es genérico, aplicándose a todas las personas trabajadoras sin distinción, mientras que el derecho a la desconexión es específico, ya que solo se reconoce a aquellas personas trabajadoras que utilizan o disponen de elementos tecnológicos para la prestación de servicios. Además, se trata de dos derechos distintos, dado que el derecho a la desconexión es, en todo caso, el derecho a través del cual puede asegurarse que las personas trabajadoras que desempeñan tareas con dispositivos tecnológicos de comunicación ejercen su derecho al descanso<sup>37</sup>. Es decir, el derecho a la desconexión, además de un derecho en sí mismo, es una garantía del derecho al descanso, esto es, un mecanismo de control del descanso<sup>38</sup>.

Esta interpretación viene ratificada, desde nuestro punto de vista, por el artículo 18.1 Ley 10/2021, en el contexto del teletrabajo<sup>39</sup>. Este precepto reconoce de forma expresa que el derecho a la desconexión conlleva un deber empresarial asociado, en el sentido de que *“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”*.

Esta es también la interpretación que parece adoptar la doctrina judicial. En este sentido, la Audiencia Nacional en su sentencia 44/2022, de 15 de marzo, entiende que, en virtud del artículo 88 LOPD y 18 Ley 10/2021, *“este derecho conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso”*.

Asimismo, conviene destacar la referencia del artículo 88 LOPD a la negociación colectiva. El apartado 3 de dicho precepto dispone que la empresa *“previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”*. En términos casi idénticos se pronuncia el artículo 18.2 Ley 10/2021. Es decir, para que la política interna de desconexión sea válida deberá darse un trámite de audiencia en favor de la representación de la plantilla<sup>40</sup>, sin que tales preceptos exijan el acuerdo.

<sup>37</sup> GINÈS I FABRELLAS, ANNA, “How to ensure employees’ well-being in the digital age? Discussing (new) working policies as health and safety measures”, *Revista d’Internet, Dret i Política*, 2022, p. 8.

<sup>38</sup> GINÈS I FABRELLAS, ANNA, PEÑA MONCHO, JUAN, “Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo”, *Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 451, 2020, p. 91-92.

<sup>39</sup> Ver, en este sentido también, TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN, “Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo”, En: RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL y TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN (Directores), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 243.

<sup>40</sup> SERRANO GARCÍA, JUANA MARÍA, “Protección de Datos y la Regulación de las Tecnologías en la Negociación Colectiva y en la Jurisprudencia”, *Bomarzo*, 2019, p. 67.

En este punto, es interesante citar un reciente pronunciamiento de la Audiencia Nacional. En concreto, se hace referencia a la sentencia 44/2022, de 15 de marzo. En este asunto, la Audiencia Nacional declara nula una cláusula de un contrato de teletrabajo que reconoce el derecho a la desconexión digital, salvo cuando concurran “*circunstancias de urgencia justificada*”. Entre las causas de urgencia justificada se encontraban “*situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador*”. Entiende la Audiencia Nacional que pese a que “*ningún derecho presenta perfiles absolutos desde el momento en que su ejercicio convive con otros derechos que ocasionalmente pueden contraponerse... los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPD, 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*”. De esta forma, se evidencia que el protocolo para delimitar el ejercicio del derecho a la desconexión digital debe ser, en todo caso, negociado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, aunque sin necesidad de acuerdo.

En este sentido, la negociación colectiva puede ser una oportunidad para que, además de establecer el mecanismo de desconexión específico que se considere oportuno, se aborden otras circunstancias, como establecer las franjas horarias en las que no se puede o no se debe enviar comunicaciones que puedan entorpecer el derecho a la desconexión de otras personas trabajadoras o la programación de respuestas automáticas de información de ausencia<sup>41</sup>.

### 3.2. El derecho a la desconexión como mecanismo de control de la jornada y para la prevención de riesgos

Las personas trabajadoras tienen el derecho a la “*integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales*” (artículo 4.2.d) ET) y “*a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*” (artículo 19.1 ET). Este derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral tiene una correlativa obligación empresarial de “*garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*” y, a tal efecto, adoptar “*cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores..., con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley*” (artículo 14.1 y 2 LPRL). Es decir, dicho artículo impone a las empresas lo que se conoce por parte de la doctrina como una deuda general de prevención<sup>42</sup>.

<sup>41</sup> CAIRÓS BARRETO, DULCE MARÍA, “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo”, *op. cit.*

<sup>42</sup> SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE, *et al.*, *Derecho de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, Madrid, Civitas, 2ª edición, 1998, p. 151; RIVERO LAMAS, JUAN y DE VAL TENA, ANGEL LUÍS, “Comentario al art. 14”,

En atención a lo anterior, desde nuestro punto de vista, el ordenamiento jurídico español exige a las empresas un deber genérico de control del tiempo de trabajo. Pues, así se induce de su normativa de prevención de riesgos laborales (artículos 4.2.d) y 19 ET en relación con el artículo 14 LPRL) y el respeto a los límites legales máximos y mínimos en materia de jornada y descansos (artículos 34 a 38 ET). Todo ello, sin perjuicio del deber específico de registrar la jornada diaria de trabajo, introducido por el Real Decreto-ley 8/2019, que añadió un 9 apartado al artículo 34 ET. En esta línea, la existencia de un deber genérico de control del tiempo de trabajo previa a la adopción de la obligación del registro horario ya se había reconocido por algunas sentencias. Este es el caso, por ejemplo, de la STSJ Castilla y León de 3.2.2016<sup>43</sup>, que entiende que las empresas tienen la obligación de controlar el tiempo de trabajo de las personas trabajadoras -incluso cuando prestan servicios a distancia- como medida para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

En este sentido, el derecho a la desconexión digital es una herramienta útil, no solo para garantizar el derecho de descanso de las personas trabajadoras<sup>44</sup>, sino también para delimitar la jornada de trabajo en trabajos tecnológicamente intensivos. En efecto, establecer mecanismos de desconexión digital, como el bloqueo de recepción de emails y/o llamadas fuera del horario de trabajo, puede ser una forma clara de diferenciar los momentos de trabajo y, por tanto, la disponibilidad, de los momentos de descanso.

De hecho, así lo reconoce el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia nº 962/2020, de 4 de noviembre, cuando afirma que “*el derecho a la desconexión digital 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 finalidad laboral desde fuera del centro de trabajo en sus tiempos de descanso y dicho derecho es un mínimo garantizado por Ley Orgánica como desarrollo (...) del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar*”<sup>45</sup>. En consecuencia, el derecho a la desconexión existe, precisamente, para asegurarse de que el tiempo de trabajo efectivo no se extiende ilegalmente al tiempo de descanso<sup>46</sup>. Por ejemplo, con el teletrabajo se corre el riesgo de que las personas trabajadoras extiendan su jornada

---

En MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUÍS, MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL Y MORENO VIDA, MARÍA NIEVES (Directores), *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granda, Editorial Comares, 2004, p. 131; ACKERMAN, Mario, “Prevención de los riesgos del trabajo, obligación de seguridad del empleador y responsabilidad por daños a la salud del trabajador”, En: MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUÍS (Director), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Comares, 2006, p. 820; LÓPEZ GANDÍA, JUAN y BLASCO LAHOZ, JOSÉ FRANCISCO, *Curso de prevención de riesgos laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 12ª edición, 2011, p. 90; entre otros.

<sup>43</sup> Rec. nº 2229/2015

<sup>44</sup> NTP 1.123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, p. 6.

<sup>45</sup> Rec. nº 430/2020.

<sup>46</sup> CAIRÓS BARRETO, DULCE MARÍA, “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo”, *op. cit.*

de trabajo más allá de los límites de control del registro horario<sup>47</sup>. De esta forma, la aplicación de un derecho a la desconexión efectivo puede contribuir a marcar un límite claro al ejercicio del poder de control y dirección por parte de las empresas<sup>48</sup>.

Esta interpretación viene refrendada por la STJUE de 14.5.2019 (caso C-55/18, asunto CC.OO vs. Deutsche Bank), que concluye que el respeto de los períodos mínimos de descanso fijados por la Directiva 2003/88/CE exige el control del tiempo de trabajo. Es decir, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea entiende que para garantizar el respeto a los límites de jornada y los descansos mínimos previstos en la Directiva 2003/88/CE, y -en consecuencia- su seguridad y salud laboral, es necesario que exista un sistema objetivo, fiable y accesible que registre del número de horas diarias trabajadas por cada persona. De esta forma, con un sistema de registro de jornada, las empresas pueden delimitar los tiempos efectivos de trabajo. No obstante, si además del registro de jornada las empresas establecen un sistema de desconexión digital efectivo, además de mantener un control de la jornada más robusto, se estarán asegurando el descanso mínimo garantizado para aquellos puestos de trabajo que utilizan dispositivos tecnológicos. De esta forma, como medida de control del tiempo de trabajo que es, se trata de un derecho idóneo para ello, toda vez que existe una relación entre el control sobre la gestión del tiempo de trabajo y la salud de las personas trabajadoras<sup>49</sup>.

El derecho a la desconexión digital como mecanismo de prevención de riesgos laborales se refuerza también por su consideración como deber empresarial, según se ha analizado anteriormente. Asimismo, las referencias del apartado 3 del artículo 88 LOPD a la obligación expresa de la empresa de elaborar una política interna que incluya “*acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática*” refuerzan también esta vertiente preventiva del derecho a la desconexión digital. De esta referencia se aprecia una clara vinculación del derecho a la desconexión con el derecho a la prevención de riesgos laborales (artículo 14 LPRL), ya que la norma lo vincula con medidas formativas para la evasión de la fatiga informática.

A nuestro juicio, merece la pena mencionar que esta función preventiva del derecho a la desconexión digital de contribuir a la adecuada delimitación de la jornada de trabajo y garantía del derecho al descanso puede resultar esencial en alguna relación laboral especial (artículo 2.1 ET). Nótese que mientras que el personal de alta dirección<sup>50</sup>

<sup>47</sup> MONTOYA MEDINA, DAVID, “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, *op. cit.*

<sup>48</sup> MORENO VIDA, MARÍA NIEVES, “Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador”, *Temas Laborales*, nº 150, 2019, p. 173.

<sup>49</sup> “*El volumen de horas de trabajo, el ritmo al que se trabaja, los plazos, las exigencias y las presiones temporales impuestas en la ejecución de las tareas, los horarios que regulan la actividad laboral, los diversos aspectos temporales relacionados con la atención, la distracción y otros factores de riesgo que incluyen sobre el rendimiento, o la organización y la gestión del tiempo necesario para llevar a cabo las tareas, conforman en conjunto un poderoso contexto no por intangible menos influyente en relación con la conducta laboral*” (CLADELLAS, RAMÓN, “La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo”, *Intangible Capital*, vol. 4, nº 4, 2008, p. 237-254).

<sup>50</sup> MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, *Guía Sobre el Registro de Jornada*, p. 1.

-y según algunas opiniones<sup>51</sup>, las personas que ejercen la abogacía en despachos jurídicos queda fuera de la aplicación del registro de jornada (artículo 34.9 ET), no así del derecho a la desconexión digital. El artículo 88 LOPD reconoce el derecho a la desconexión digital sin excepciones, al incluir expresamente también al personal de dirección. Por ello, el derecho a la desconexión digital puede ser una inestimable herramienta de prevención de riesgos laborales para estos colectivos.

En definitiva, el derecho a la desconexión es un elemento esencial en materia de prevención de riesgos, toda vez que las empresas tienen una deuda general de prevención, así como el deber genérico y específico, en virtud del registro de jornada y del derecho a la desconexión digital, de controlar el tiempo de trabajo.

### 3.3. El contenido de la política interna en relación con la prevención de riesgos laborales

De acuerdo con el apartado 3 del artículo 88 LOPD, así como el apartado 2 del artículo 18 Ley 10/2021, todas las empresas que usen medios tecnológicos tienen el deber de diseñar una política interna que establezca (i) “*las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión*” y (ii) “*las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas*” con la finalidad de evitar el riesgo de fatiga informática; es decir, riesgos relacionados con la fatiga visual, la tecnofatiga, el ciberacoso, y el estrés derivado del uso de elementos informáticos, entre otros.

En relación con las modalidades de ejercicio, la norma no exige un sistema en concreto. Por lo tanto, entendemos que da libertad a las empresas para fijar el mecanismo que considere más adecuado en atención a la naturaleza de la actividad realizada, sin perjuicio de que dicho sistema pueda acordarse específicamente mediante la negociación colectiva.

De esta manera, las empresas deben especificar en su política interna los sistemas que van a implantar para el ejercicio del derecho a la desconexión. Es decir, si deciden implantar un mecanismo de desconexión consistente en restricciones de la conectividad en determinadas horas, o sistemas más “blandos” de mensajes de recordatorio<sup>52</sup>. En este sentido, la normativa permite que haya múltiples alternativas. Por poner una serie de ejemplos: obligación de dejar los dispositivos digitales dentro de las instalaciones de la empresa, bloqueo de los mismos fuera de la jornada de trabajo, mensajes de advertencia de que se han sobrepasado los límites horarios de prestación de servicios, imposibilidad material de enviar correos electrónicos fuera de los límites horarios establecidos para ello, etc. En definitiva, la empresa podrá adoptar o acordar con la representación legal de la plantilla los mecanismos de desconexión que más le convenga en atención a las características de la empresa y de la actividad laboral. No obstante, cabe recordar que deberán

<sup>51</sup> BARBERO DEL ÁGUILA, PATRICIA, “¿Deben implantar los despachos el registro de jornada de sus abogados?”, *CincoDías*, 2019 [en línea]. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/04/26/legal/1556278447\\_291548.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/04/26/legal/1556278447_291548.html) [consulta: 3.11.2022].

<sup>52</sup> Eurofound, “Right to disconnect in the 27 EU member States”, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 46.

ser efectivos para controlar el tiempo de trabajo y garantizar la prevención de riesgos psicosociales en virtud de la deuda genérica de prevención dimanante del artículo 14 LPRL.

Señala María Teresa IGARTUA MIRÓ que convendría hacer una tipología de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión para las personas trabajadoras en función de las características de su prestación de servicios<sup>53</sup>. Para ello, a su juicio, se debería hacer una doble distinción: por un lado, entre personas trabajadoras presenciales y personas trabajadoras a distancia, o parcialmente a distancia; por otro lado, entre personas trabajadoras con horario regular y personas trabajadoras con horario flexible o con capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Se trata, en definitiva, de una propuesta razonable, teniendo en cuenta que, por ejemplo, en el teletrabajo los espacios de trabajo y familiares o personales llegan a solaparse<sup>54</sup>, lo que podría implicar que nunca se llega a desconectar del todo del trabajo porque la distinción temporal trabajo-familia/personal se desarrolla en ambos casos en un mismo lugar, mientras que en un régimen de trabajo presencial estricto la distinción espacio y tiempo es manifiesta.

En esta línea, es importante destacar que el tercer apartado del artículo 88 LOPD establece que “*se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas*”. Es decir, la referencia particular a las personas que trabajan, total o parcialmente, a distancia y en el domicilio hace entender que, efectivamente, es necesaria una adaptación del derecho a la desconexión digital a las particularidades del teletrabajo. Esta distinción es lógica con los diferentes riesgos que existen en el trabajo presencial en comparación con el teletrabajo.

En este sentido, las personas teletrabajadoras pueden verse sometidas a un gran número de riesgos psicosociales específicos. En la medida en que en el teletrabajo el lugar de trabajo puede coincidir con el domicilio de la persona teletrabajadora o el espacio por ella escogido, pueden aparecer conflictos de roles que incrementan la sensación de no estar cumpliendo adecuadamente en ninguna de las dos esferas, lo que puede incrementar el estrés de las personas trabajadoras<sup>55</sup>. Asimismo, dadas las características del teletrabajo, pueden incrementarse los riesgos específicos de tecnoestrés derivados de la dependencia o uso intensivo de la tecnología<sup>56</sup>. Asimismo, los sistemas tecnológicos que instaure la empresa para controlar el desarrollo de la prestación de servicios pueden provocar en las personas trabajadoras un fenómeno conocido como “látigo digital”, entendido como

<sup>53</sup> IGARTUA MIRÓ, MARÍA TERESA, “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, nº 432, p. 69 y 84.

<sup>54</sup> CRUZ VILLALÓN, JESÚS, “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 4, 2020 (versión digital).

<sup>55</sup> ASHFORD, BLAKE E., KREINER, GLEN E. y FULGATE, MEL, “All in a day’s work: boundaries and micro role transitions”, *Academy of Management Review*, vol. 25, nº 3, 2000, p. 472-491.

<sup>56</sup> En relación con esta cuestión, ver MELLA MÉNDEZ, LOURDES, “La seguridad y salud en el teletrabajo”, *op. cit.*, p. 191-193; ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Nuevas tecnologías y nuevos ...”, *op. cit.*, p. 2 y 14; ALEMÁN PÁEZ, FRANCISCO, “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual”, *op. cit.*, p. 5-6 (versión digital).

“la presión que ejerce sobre los trabajadores el uso de las TIC en el control y evaluación de su desempeño”<sup>57</sup>. Ello puede ser percibido por parte de las personas trabajadoras como una invasión de su privacidad<sup>58</sup>, siendo un nuevo factor de estrés.

Más allá, en esta concreción de las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital a la que se refiere el apartado segundo del artículo 88 LOPD debe tenerse en cuenta, desde nuestro punto de vista, también la intensidad del teletrabajo. Es decir, como se concluye por Anna GINÈS I FABRELLAS, Manuel LUQUE PARRA y Juan PEÑA MONCHO, los riesgos laborales específicos del teletrabajo -riesgos ergonómicos derivados de factores ambientales, la carga física de trabajo o los agentes físicos y los riesgos psicosociales relacionados con aspectos organizativos y el uso intensivo de tecnologías de la información y comunicación- dependen de la intensidad con la que se realiza el teletrabajo, entendida como el porcentaje de la jornada que se realiza a distancia y su prolongación temporal<sup>59</sup>. Así, una adecuada política de desconexión digital es esencial en el teletrabajo intenso, donde el contacto presencial con la empresa es menor -en concreto, el teletrabajo intenso se define como aquella forma de teletrabajo que se desarrolla durante más del 70% de la jornada.

Teniendo en cuenta lo anterior, la obligación de la empresa de adoptar una política interna que establezca “las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión” del artículo 88.2 LOPD debe interpretarse en el sentido de que deberá establecer una política de desconexión digital adecuada a las distintas modalidades de trabajo existentes en la empresa, estableciéndose, incluso, distintas formas de ejercicio de tal derecho. En ese sentido, abogamos porque las modalidades de desconexión digital se adecúen a la intensidad del teletrabajo y a los niveles de uso de las TIC por parte de las personas trabajadoras. Asimismo, si las circunstancias organizativas de la empresa así lo exigen, también deberán preverse las situaciones de la llamada “re-conexión”<sup>60</sup>, entendida como los supuestos en los que la empresa puede contactar con las personas trabajadoras fuera del tiempo de trabajo y, en su caso, las garantías para respetar el derecho al descanso.

Asimismo, será preciso que se indique el término horario en el que se deberá respetar el derecho a la desconexión, para evitar que las personas trabajadoras prestando servicios en diferentes regímenes de trabajo (horario regular, flexible o autogestión) vulneren el mencionado derecho del resto de personas con otro horario de trabajo. De hecho, como ha indicado el Tribunal Supremo, “[u]no de los pilares sobre los que se sostiene el derecho del trabajo es el establecimiento de una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero, entendido... como el tiempo en que el trabajador pone a disposición del

<sup>57</sup> Tesouro de la EU-OSHA (disponible en: <https://bit.ly/2YiVd4M>).

<sup>58</sup> DELFINO, GIANLUCA F. y VAN DER KOLT, BEREND, “Remote working, management control changes and employee responses during the COVID-19 crisis”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2021 (en prensa).

<sup>59</sup> GINÈS I FABRELLAS, ANNA (Coordinadora), LUQUE PARRA, MANUEL, PEÑA MONCHO, JUAN, *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud*, op. cit., p. 137-138.

<sup>60</sup> MUÑOZ RUIZ, ANA BELÉN, “El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, nº 12, 2020 (versión digital).

*empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece en exclusiva al trabajador y del que él solo puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario*<sup>61</sup>. Al fijar las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión en la política interna, incluyendo los mecanismos y las franjas horarias en que debe respetarse, se están fijando pautas claras sobre tiempo de trabajo y sistemas de control del mismo.

De esta forma, la política interna de las empresas debe establecer los mecanismos y los tramos horarios en los que se debe activar el derecho a la desconexión para permitir que se trace claramente la línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, ajustándose en todo caso a las características de la prestación de servicios existentes en la empresa.

En relación con las acciones de formación y sensibilización que exige el artículo 88.3 LOPD en el uso de los medios tecnológicos, estas deben contribuir a mitigar los riesgos psicosociales asociados a la tecnología y que pueden derivar en tecnoestrés, tecnoadicción o tecnofrustración, como se ha detallado en apartados anteriores. A este respecto, conviene concretar que, desde nuestro punto de vista, se trata de dos cuestiones distintas, aunque están intrínsecamente relacionadas.

Por un lado, en relación con las acciones formativas, se trata de ofrecer a las personas trabajadoras información y formación respecto de los riesgos psicosociales asociados al uso de dispositivos tecnológicos, como la tecnofatiga, la tecnoadicción o tecnofilia, tecnofrustración (*computer hassles*), el “síndrome de fatiga informativa” (*data smog*), o la “locura multitarea” (*multitasking madness*)<sup>62</sup>. En este sentido, la empresa tiene la obligación de informar y formar a las personas trabajadoras, mandos intermedios y cargos de dirección sobre, en primer lugar, el uso correcto de las TIC y, en segundo lugar, acerca de los riesgos derivados del empleo de dicha tecnología y de las medidas de prevención adoptadas<sup>63</sup>. De esta forma, se podrá informar claramente sobre las pautas de uso adecuado de esta tecnología para evitar los anteriores riesgos asociados a su abuso o uso incorrecto.

Por otro lado, nos encontramos con las acciones de sensibilización. De acuerdo con la RAE, se considera que un comportamiento *sensible* es aquel que es “[r]eceptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución”. A nuestro juicio, lo que pretende la norma cuando habla de acciones de “*sensibilización*” es que se adopten medidas de concienciación en relación con el derecho a la desconexión digital. Esto es, que se conciencie a todas las personas trabajadoras de la importancia de respetar el tiempo de descanso de las personas y, por tanto, de abstenerse a contactar con otras personas fuera del horario laboral.

<sup>61</sup> STS de 26 de junio de 2003 (R.º. 124/2002, Sala de lo Social) y STS de 12 de febrero de 2008 (R.º. 6/2007).

<sup>62</sup> En relación con esta cuestión, véase MELLA MÉNDEZ, LOURDES, “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, LOURDES (Editora), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 191-193 y ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales”, *op. cit.*, p. 2 y 14 (versión digital).

<sup>63</sup> GINÈS I FABRELLAS, ANNA (Coordinadora), LUQUE PARRA, MANUEL, PEÑA MONCHO, JUAN, *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud*, *op. cit.*, p. 185.



A tal fin, sin duda alguna, contribuyen las acciones de información y formación anteriormente apuntadas. Sin embargo, otras medidas pueden igualmente contribuir a tal fin, como, por ejemplo, requerir o recomendar a la plantilla programar respuestas automáticas en el correo electrónico durante los periodos de ausencias, prohibir o recomendar la realización de acciones de formación, reuniones, presentaciones,..., fuera de horario laboral, etc.<sup>64</sup>. Asimismo, la previsión convencional de acciones sancionadoras para el caso de que se faltase en respetar el derecho a la desconexión, así como el ejercicio de dichas acciones en caso de incumplimientos, puede actuar como medida para sensibilizar sobre la importancia del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Finalmente, aunque no se especifique en el artículo 88 LOPD, es importante destacar la obligación empresarial de adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en el uso de TIC *ex* artículo 14.2 LPRL<sup>65</sup>. En este sentido, otras medidas preventivas podrían ser también la simplificación de la tecnología, servicios de apoyo informático, servicios de well-being (meditación, relajación, *mindfulness*...), etc.<sup>66</sup>.

#### 4. Conclusiones

El uso de las TIC, como se ha analizado en las páginas anteriores, puede exponer a las personas trabajadoras a riesgos laborales específicos relacionados con agentes físicos -por el uso continuado de pantallas de visualización-, factores organizacionales -derivados del aislamiento y la soledad-, así como con factores psicosociales -por excesos de jornada, dificultad para separar vida profesional y vida personal y familiar, ciberacoso o estrés derivado del uso continuado e intenso de dispositivos digitales-.

<sup>64</sup> Ver en este sentido, por ejemplo, el artículo 35.1 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, que dispone en su apartado d) que “*para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas: - Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia. - Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora. - Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada. - Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización.*”

<sup>65</sup> Según MANUEL RAMÓN ALARCÓN CARACUEL, la empresa “*está obligad[a] a “adoptar cuantas medidas sean necesarias” –como dice el artículo 14.2– para garantizar la seguridad de sus trabajadores, estén o no contempladas específicamente esas medidas en una norma concreta, sea la LPRL u otra cualquiera. Dicho de otro modo: el incumplimiento de las medidas normativamente previstas convierte ipso facto al empresario en infractor; pero el cumplimiento de todas ellas no le inmuniza automáticamente de toda responsabilidad, si se demuestra que alguna medida era racionalmente necesaria –aunque no estuviera normativamente prevista– y no fue adoptada*” (ALARCÓN CARACUEL, MANUEL RAMÓN, “Los deberes del empresario respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores”, En: OJEDA AVILÉS, ANTONIO, ALARCÓN CARACUEL, MANUEL RAMÓN, RODRÍGUEZ RAMOS, M.<sup>a</sup> JOSÉ (Coordinadores), *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Pamplona, Thompson Reuters Aranzadi, 1996, p. 108).

<sup>66</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales”, *op cit.*, p. 19 (versión digital).

En este contexto, el derecho a la desconexión digital, regulado en los artículos 88 LOPD y 20 bis ET y 18 Ley 10/2021, reviene una medida de prevención de riesgos laborales esenciales para eliminar o neutralizar los anteriores riesgos y garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, especialmente en el teletrabajo.

En este sentido, en atención a su configuración en la regulación vigente, el derecho a la desconexión digital no es solo una facultad que se concede a las personas trabajadoras de no atender a llamadas o correos electrónicos durante el tiempo de descanso, sino, principalmente, una obligación empresarial. Es decir, las empresas deben adoptar medidas que garanticen que las personas trabajadoras desconectan del uso de TIC profesionales durante el tiempo de descanso, de forma que ni sean contactadas ni puedan contactar con otras personas fuera de su jornada de trabajo. Solo mediante esta interpretación del derecho a la desconexión digital como una obligación empresarial se garantiza el descanso de las personas trabajadoras de forma efectiva.

A tal efecto, deviene esencial cumplir con el apartado 3 del artículo 88 LOPD, que establece la obligación de diseñar una política interna de ejercicio del derecho a la desconexión. Esta política, que debe ser negociada con la representación de la plantilla -aunque sin necesidad de acuerdo-, deberá recoger las formas en las que se va a poder ejercer el derecho a la desconexión digital, así como acciones de formación y sensibilización. En este punto, el análisis realizado en las páginas anteriores permite concluir la importancia de ajustar la política empresarial de desconexión digital a las modalidades de prestación de servicios en la empresa. Es decir, es necesario adaptar las medidas de desconexión digital a la forma de trabajo (presencial vs. teletrabajo), la modalidad de horario (fijo vs. flexible) o la intensidad en el uso de TIC. Además, en sede de teletrabajo, es esencial adaptar la política de desconexión digital a la intensidad del teletrabajo, entendida como el porcentaje de la jornada que se trabaja a distancia y su prolongación en el tiempo, por cuanto, como se ha analizado anteriormente, los riesgos laborales asociados al teletrabajo intenso se incrementan sustancialmente.

En definitiva, en la actual sociedad del cansancio, como la denomina Byung-Chul HAN<sup>67</sup>, es necesario garantizar espacios temporales en los que las exigencias laborales y profesionales se interrumpan. Y, en este contexto, el derecho a la desconexión digital, recogido en los artículos 88 LOPD y 20 bis ET y 18 Ley 10/2021, se erige como una medida de prevención de riesgos esencial para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras.

## 5. Bibliografía

ACKERMAN, MARIO, “Prevención de los riesgos del trabajo, obligación de seguridad del empleador y responsabilidad por daños a la salud del trabajador”, En: MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUÍS (Director), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Comares, 2006, p. 813-825.

---

<sup>67</sup> HAN, Byung-Chul, “La sociedad del cansancio”, *Herder*, 2012, p. 68.

- ALARCÓN CARACUEL, MANUEL RAMÓN, “Los deberes del empresario respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores”, En: OJEDA AVILÉS, ANTONIO, ALARCÓN CARACUEL, MANUEL RAMÓN, RODRÍGUEZ RAMOS, M.<sup>a</sup> JOSÉ (Coordinadores), *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Pamplona, Thompson Reuters Aranzadi, 1996, p. 108.
- ALEMÁN PÁEZ, FRANCISCO, “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizada al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088””, *Trabajo y Derecho*, n° 30, 2017, p. 1-29 (versión digital).
- ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral”, *Temas Laborales*, n° 102, 2009, p. 1-23 (versión digital).
- ALFARO DE PRADO SAGRERA, ANA, “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés”, *28 de abril, revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, n° 1, 2008, p. 1-23.
- ASHFORD, BLAKE E., KREINER, GLEN E. y FULGATE, MEL, “All in a day’s work: boundaries and micro role transitions”, *Academy of Management Review*, vol. 25, n° 3, 2000, p. 472-491.
- BARBERO DEL ÁGUILA, PATRICIA, “¿Deben implantar los despachos el registro de jornada de sus abogados?”, *CincoDías*, 2019 [en línea]. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/04/26/legal/1556278447\\_291548.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/04/26/legal/1556278447_291548.html) [consulta: 3.11.2022].
- CAIRÓS BARRETO, DULCE MARÍA, “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, n° 13, 2021 (versión digital).
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (CIS), “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19 (avance de resultados)”, Estudio n° 3316, 2021.
- CLADELLAS, RAMÓN, “La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo”, *Intangible Capital*, vol. 4, n° 4, 2008, p. 237-254.
- CRUZ VILLALÓN, JESÚS, “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las relaciones laborales*, n° 4, 2020 (versión digital).
- DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, LUCÍA, “Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el trabajo desde casa”, *Trabajo y Derecho*, n° 12, 2020 (versión digital).
- DE VICENTE PACHÉS, FERNANDO, *Ciberacoso en el trabajo*, Barcelona, Atelier, 2018.
- DELFINO, GIANLUCA F. y VAN DER KOLT, BEREND, “Remote working, management control changes and employee responses during the COVID-19 crisis”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2021 (en prensa).
- DIAS POCHINHO, MARGARIDA y COSTA GARCÍA, JOAO, “Impacto psicosocial de la tecnología de la información y comunicación (TIC): tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral”, *Acta colombiana de psicología*, vol. 11, n° 2, 2008, p. 127-139.
- DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y Hombres y que sirva de motor*

- para promover la igualdad de género* (2021/C 220/02) [en línea]. Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=PI\\_EESC:EESC-2020-05159-AC&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=PI_EESC:EESC-2020-05159-AC&from=EN) [consulta: 13.11.2022].
- EUROFOUND, “Right to disconnect in the 27 EU member States”, Luxembourg, Publication Office of the European Union, 2020.
- EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU*, European Risk Observatory, Luxembourg, European Agency for Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, 2019.
- GARCÍA DE LA TORRE, ANA, “Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo”, *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, 2016.
- GINÈS I FABRELLAS, ANNA, “How to ensure employees’ well-being in the digital age? Discussing (new) working policies as health and safety measures”, *Revista d’Internet, Dret i Política*, 2022.
- GINÈS I FABRELLAS, ANNA (Coordinadora), LUQUE PARRA, MANUEL, PEÑA MONCHO, JUAN, *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Cizur Menor (Navarra) Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- GINÈS I FABRELLAS, ANNA, PEÑA MONCHO, JUAN, “Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo”, *Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 451, 2020, p. 63-107.
- HAN, BYUNG-CHUL, “La sociedad del cansancio”, Barcelona, *Herder*, 2ª edición, 2012.
- IGARTUA MIRÓ, MARÍA TERESA, “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, nº 432, p. 61-87.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, *Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo*, 2015.
- LEONARDI, PAUL M., TREEM, JEFFREY W., y JACKSON, MICHELE H., “The connectivity paradox: using technology to both decrease and increase perceptions of distance in distributed work arrangements”, *Journal of Applied Communication Research*, vol. 38, nº. 1, 2010, p. 85-105.
- LÓPEZ GANDÍA, JUAN y BLASCO LAHOZ, JOSÉ FRANCISCO, *Curso de prevención de riesgos laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 12ª edición, 2011.
- MARTÍN MUÑOZ, MARÍA ROSA, “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 239, 2021 (versión digital).
- MELLA MÉNDEZ, LOURDES, “La seguridad y salud en el teletrabajo”, En: MELLA MÉNDEZ, LOURDES (Editora), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2015, p. 171-207.
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, *Guía Sobre el Registro de Jornada*.

- MONTOYA MEDINA, DAVID, “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 243, 2021 (versión digital).
- MORENO VIDA, MARÍA NIEVES, “Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador”, *Temas Laborales*, nº 150, 2019, p. 161-185.
- MUÑOZ RUIZ, ANA BELÉN, “El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, nº 12, 2020 (versión digital).
- PURCALLA BONILLA, MIGUEL ÁNGEL, “Seguridad, salud laboral y desconexión digital”, *Temas Laborales*, nº 155, 2020, p. 109-128.
- RIVERO LAMAS, JUAN y DE VAL TENA, ANGEL LUÍS, “Comentario al art. 14”, En: MONE-REO PÉREZ, JOSÉ LUÍS, MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL y MORENO VIDA, MARÍA NIEVES (Directores), *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granda, Editorial Comares, 2004, p. 123-132.
- RODRÍGUEZ, LUZ, “Desconexión digital vía negociación colectiva”, *InfoLibre*, 26.7.2017 [en línea]. Disponible en: [https://www.infolibre.es/noticias/luces\\_rojas/2017/07/26/desconexion\\_digital\\_via\\_negociacion\\_colectiva\\_67954\\_1121.html](https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/07/26/desconexion_digital_via_negociacion_colectiva_67954_1121.html) [consulta 30.11.2017].
- SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado y enfermedades de súbita aparición*, Editorial Comares, 2016.
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE, *et al.*, *Derecho de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, Madrid, Civitas, 2ª edición, 1998.
- SERRANO GARCÍA, JUANA MARÍA, “Protección de Datos y la Regulación de las Tecnologías en la Negociación Colectiva y en la Jurisprudencia”, *Bomarzo*, 2019.
- TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN, “Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo”, En: RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL y TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN (Directores), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 229-245.
- TRUJILLO PONS, FRANCISCO, “Las personas trabajadoras que ocupan “puestos directivos” y su derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *IUSLabor*, nº 1, 2022, p. 148-167.
- UGT, *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales*, Observatorio de riesgos psicosociales, 2013.
- USHAKOVA, TATSIANA, “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 192, 2016, p. 117-138.