

El control y la vigilancia del derecho a la desconexión digital en el trabajo

Francisco Trujillo Pons

Profesor Ayudante Doctor. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València (España)

En el presente artículo se analiza el derecho a la desconexión digital y su marco jurídico, algunas actas de inspección significativas y el reciente Criterio Técnico 104/2021, de 13 de abril de 2021, sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, dado que la falta de desconexión digital afecta a la población trabajadora en forma de fatiga informática, y, finalmente, el marco sancionador¹.

EL DERECHO, EN EL TRABAJO, A DESCANSAR DE LA TECNOLOGÍA

En España, las personas trabajadoras, tanto de empresas privadas como públicas, tienen 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 familiar². Correlativamente, las empresas están obligadas, por un lado, a redactar, previa audiencia con los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras,

un protocolo interno donde se establezcan las modalidades del ejercicio del derecho (con especial atención en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas) y, por otro lado, a llevar a cabo acciones de formación y sensibilización acerca de un uso razonable de las tecnologías; todo ello a fin de evitar la fatiga informática. En todo caso, cabe puntualizar que se trata de un derecho general para la población trabajadora, con independencia de la modalidad de prestación de servicios, es decir: este derecho debe ejercerse en la modalidad presencial, no solo en la de trabajo a distancia (como se decía, se hace especial hincapié en el teletrabajo), ya que se dan casos de trabajadores/as que, al salir del centro de trabajo y llegar a casa, tienen que conectarse nuevamente o reciben llamadas relacionadas con su trabajo.

Con respecto a esta “fatiga informática”, un término nuevo en el campo de la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial, cabe señalar que no existe una definición propia del mismo ya que el legislador español (de forma pionera a nivel mundial) lo recoge en la normativa vigente simplemente como un riesgo debido a la falta de desconexión digital de las personas trabajadoras, sin mayores concreciones. Esta falta de definición puede aportar una inseguridad jurídica a las partes de la relación laboral. Ahora bien, este concepto se puede traducir en el uso excesivo de recursos informáticos y tecnológicos para el desarrollo del trabajo y es perfectamente trasladable al concepto de “tecnoestrés³” que ya fue tratado por

1 El presente artículo es fruto de un trabajo que se enmarca en las líneas de actuación del Grupo de Investigación: “Desconexión digital en el trabajo”. DesC-Labor (GIUV2020-473) Universitat de València (España) www.desclabor.com

2 Vid. en profundidad el monográfico Trujillo, F., 2021a.

3 El concepto de tecnoestrés está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las TIC; fue acuñado por primera vez por el psiquiatra norteamericano Craig Brod en 1984 en su libro “Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution”.

el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en su Nota Técnica de Prevención (NTP) número 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial.

Dicha fatiga informática⁴ es multicausal y aparece, entre otras causas, por la falta de respeto al derecho laboral del trabajo al “desenganche” tecnológico, por las cargas de trabajo, por las prolongaciones de jornada, por la disponibilidad y por la conciliación de la vida personal. En este terreno y de modo indubitado, las personas trabajadoras que no desconecten de la tecnología a disposición del trabajo están en mayor medida expuestas a factores de riesgo psicosocial. Estos factores, que atienden a las condiciones de trabajo que están configuradas deficientemente o diseñadas de forma inadecuada, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y bienestar de la población trabajadora. En particular, los factores psicosociales que originan fatiga informática tienen su vinculación en diseños organizativos inadecuados. Así, el tiempo de trabajo y la carga y ritmo de trabajo deben estar configurados de forma que se pueda llevar a cabo la desconexión digital de forma eficaz. Las empresas deben organizar el trabajo para que su personal no realice horarios muy largos o impredecibles y sin que exista una conexión continua a los equipos digitales. Del mismo modo, la carga de trabajo no debe ser excesiva o insuficiente, no se

4 Como apunte, cabe añadir que la falta de respeto de la desconexión digital puede dar lugar a situaciones de carga de trabajo y a riesgos no necesariamente vinculados con el uso de tecnologías informáticas. Así, esta “fatiga informática” es un riesgo más del no respeto a la desconexión digital. El artículo 88 de la LOPDGDD refleja en cierta medida tal cuestión. Su punto 3 hace referencia “al uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”, pero el punto 1 del artículo vincula el derecho a la desconexión con la garantía del respeto al tiempo de descanso e intimidad.



debe presionar con tiempos de entrega a la plantilla, tampoco acordar plazos estrictos dado que todo ello puede desembocar en la aparición del tecnoestrés.

Asentado lo anterior, en España se cuenta con un marco jurídico que protege el descanso de la persona trabajadora estableciendo a las empresas límites en la utilización de la tecnología con el fin de que no contacten con sus empleados (a través de correos electrónicos, *WhatsApp*, etc.) fuera de su jornada de trabajo, durante vacaciones, reducciones de jornada o incapacidades. Un marco que se resume de forma sintetizada en la siguiente normativa:

1. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) como un derecho de los trabajadores y de las trabajadoras conforme a sus artículos 88 (desconexión digital), 91 (negociación colectiva), disposición final decimotercera (art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores —ET— para personal de empresas privadas) y disposición final decimocuarta (art. 14j bis para personal de empresas públicas).
2. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) que, en su artículo

18, se limita prácticamente a remitirse a lo ya establecido en el citado artículo 88 de la LOPDGDD.

CONTROL Y VIGILANCIA DEL DERECHO LABORAL AL DESCANSO DE LA TECNOLOGÍA POR PARTE DE LA AUTORIDAD LABORAL

Entre los servicios que presta la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) a empresas y a la población trabajadora, se encuentran los relativos a la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos. En efecto, al ser un derecho a favor del empleado y de la empleada, las empresas deben respetarlo y cumplirlo. En caso de incumplimiento las personas afectadas pueden acudir de forma interna a la representación legal de los trabajadores, denunciar ante la ITSS (incluso de forma anónima y gratuita por medio de su portal web: “Buzón de lucha contra el fraude⁵”), interponer una demanda al Juzgado de lo Social, o bien dirigirse al Organismo

5 Disponible a través del siguiente enlace: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/buzon-fraude/>

de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad Autónoma en particular. Cier to es que el cuerpo de inspectores de trabajo encuentra difícil controlar y vigilar este derecho por sus particularidades de invisibilidad o falta de pruebas en el ámbito laboral. En efecto, estas comunicaciones suceden habitualmente fuera del tiempo de trabajo, por lo que toda prueba objetiva es de recibo ya que el trabajador o la trabajadora que sienta vulnerado su derecho a la desconexión digital es quien debe aportar pruebas que demuestren que no se encontraba en su turno de trabajo. De esta forma, se practicarán en sede judicial para determinar que los mensajes fueron remitidos en tiempos de descansos. En este terreno de las pruebas pueden servir un “pantallazo” del servicio de mensajería *WhatsApp* o pruebas extraídas de la *Intranet* o de aplicaciones tipo VPN⁶.

A este respecto, los inspectores de trabajo están comenzando a emitir actas tras llevar a cabo inspecciones en empresas que no respetan el derecho y envían mensajes de forma indiscriminada a sus empleados aun siendo en tiempos de descanso. Ahora bien, se debe concretar que, por sí, el hecho de que las empresas envíen mensajes no incumple el derecho, solamente si son abusivos y discriminados y exigen un periodo de respuesta inmediato y urgente sin motivación ni justificación alguna. Luego la normativa protege el derecho de la persona trabajadora a no contestar estos mensajes o llamadas fuera del tiempo de trabajo ni a sentirse agraviado por este motivo en términos de menoscabo a su promoción profesional o de despidos disciplinarios.

6 “Virtual Private Network” (“red privada virtual”); la utilizan muchas compañías como una tecnología de red de ordenadores que permite una extensión segura de la red de área local sobre una red pública o no controlada como Internet o mediante soluciones en la nube.

Teniendo en cuenta lo expuesto, una de estas empresas a las que se levantó acta fue por una presunta infracción muy grave. A efectos prácticos, conviene analizarla con detalle: la empresa, dentro de su política interna establecía la obligación del uso de los teléfonos móviles corporativos exclusivamente dentro de la jornada laboral, prohibiendo la utilización de estos para fines personales, por ejemplo, para evitar realizar llamadas durante el fin de semana⁷. La ITSS verificó este código interno para toda la plantilla que tenía móvil corporativo. Posteriormente, se identificó por parte de la representación legal mediante pruebas de capturas el envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral por parte de la persona superior directa de su equipo de trabajo a varios destinatarios. La representación del personal de la empresa consideró que el equipo tenía el compromiso de contestar por temor a represalias si no respondía. La ITSS consideró esta irregularidad como infracción muy grave por acoso laboral según los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) al quebrantar la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en sus tiempos de descanso; igualmente, avisa que, cuando se envían mensajes a varios destinatarios en

7 En estos casos conviene detallar que al igual que con cualquier otro dispositivo digital corporativo destinado solamente a uso laboral, pueden sucederse problemas con Hacienda dado que, si la empresa entrega a la persona trabajadora un teléfono móvil o un ordenador, la empresa habrá de asegurarse de que el uso de estos sea exclusivamente para el desarrollo de la actividad laboral, ya que de lo contrario podrán ser considerados como salario en especie (art. 26 Estatuto de los Trabajadores). En suma, ello exigiría que la empresa realizase una gestión como remuneración en especie. En efecto, pueden sucederse posibles inspecciones de la Seguridad Social y Hacienda y llegar a reclamar las cuotas correspondientes por este concepto salarial.

tiempos extralaborales y una persona contesta, crea un perjuicio al resto comprometiéndoles a contestar por la situación de desequilibrio que se puede generar a corto y largo plazo en la obtención de mejoras en sus condiciones laborales. Como se detallará más adelante, existen dudas en esta tipificación, dado que, a expensas de cómo se resuelva en su caso en sentencia firme, resulta más lógico pensar que las conductas “anti-desconexión” encajen más con el artículo 7.5 de la misma ley cuando tipifica como infracción grave: “la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”.

No cabe duda de que la hiperconexión o conectividad permanente de la población trabajadora puede ocasionar una fatiga informática. Máxime bajo la modalidad del teletrabajo que se ha visto potenciada con motivo de la pandemia mundial de la COVID-19 ya que es una forma de prestación de servicios en la que la persona está totalmente vinculada a la organización a través de medios y dispositivos digitales. En efecto, la carga de trabajo como factor psicosocial, si es excesiva, se convierte en un factor de riesgo psicosocial que puede derivar en consecuencias como el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo. Si se interponen los medios tecnológicos, aquí aparece la señalada fatiga informática. Los principales causantes de su aparición son las altas demandas laborales relacionadas con las denominadas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC⁸), la

8 Existe jurisprudencia reciente en la que se determina que, en ciertas ocasiones, la persona trabajadora sí tiene la obligación de usar los medios TIC para asistir a formación establecida por la empresa. Vid. Trujillo Pons, F., 2021c y Martínez, J., 2021.

falta de competencias y habilidades de su uso, así como a la falta de recursos tecnológicos y/o sociales relacionados con las mismas.

Así, tal y como el legislador reconoce como “fatiga informática”, de nuevo, debido a la falta de concreción de la misma, se puede vincular con el riesgo del te-noestrés, es decir, por el desequilibrio entre mayores demandas relacionadas con las TIC y los recursos tecnológicos o de otro tipo con que cuentan el trabajador o la trabajadora para afrontarlas. Estas TIC generan muchas demandas en el personal de las empresas al generar intensificación del ritmo de trabajo, interrupciones frecuentes, prolongación de la jornada, expectativas para responder lo antes posible a comunicaciones digitales, etc. Existen investigaciones⁹ que muestran evidencias de que estos factores producen alteraciones fisiológicas propias del estrés y también que podrían generar daños a la salud, al estar vinculados con una mayor percepción de *burnout* o síndrome de fatiga profesional, ansiedad o depresión entre la población trabajadora.

Todos estos factores de riesgo tecnológicos derivados del uso de las TIC deben ser tenidos en cuenta en la adopción de medidas que favorezcan la desconexión digital. Para ello, las empresas deben evaluar los riesgos laborales en los supuestos de teletrabajo y también de trabajo presencial en las actividades que exigen una conexión continua de las personas trabajadoras, dando cumplimiento, así, a los artículos 88 de la LOPDPGDD, 20bis del ET y 18 de la LTD. Si bien se concreta específicamente esta evaluación de riesgos en la LTD dirigida a las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia o en remoto, cabe aclarar que también se entiende para aquellas que presten servicios en centros de trabajo presenciales

derivados de la obligación general de las empresas que se establece en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Criterio Técnico 104/2021, de 13 de abril de 2021, para actuar en el control y vigilancia de los riesgos psicosociales

En este contexto, emerge el Criterio Técnico 104/2021, de 13 de abril de 2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, publicado el 14 de abril de 2021, demandado por los agentes sociales desde tiempo atrás y donde se recalca una obligación empresarial en relación con la evaluación de los riesgos psicosociales.

Si bien, de conformidad con la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), ya se obliga a las empresas a evaluar todos los riesgos laborales, obviamente, incluidos los psicosociales (artículo 16 de la LPRL y artículo 6.3 del RSP) ahora, el documento de la ITSS explicita de forma más clara la necesidad de prevenir las posibles situaciones de estrés, ansiedad o malestar psíquico y físico que las personas pueden sufrir en su entorno de trabajo. En consecuencia, las empresas que no los evalúen serán sancionadas por la ITSS. Sin duda, el Criterio Técnico 104/2021 facilita la labor del inspector en la tarea de sancionar a las empresas que no evalúen dichos factores psicosociales.

En la actualidad, el citado Criterio Técnico es de máximo interés para los técnicos de prevención de riesgos laborales (niveles superior e intermedio o incluso para formación básica en PRL) con el fin de proteger a los trabajadores y trabajadoras y garantizar su salud mental, tan poco vigilada hasta ahora y directamente

perjudicada por la pandemia y el aislamiento e incremento por el uso de las TIC que ha conllevado. Su contenido va a ser de utilidad en la redacción de protocolos internos y políticas de desconexión digital en el trabajo. En él se ratifica que los riesgos psicosociales son también riesgos laborales y se recuerda a las empresas la obligación de evaluarlos y planificar medidas efectivas para solventarlos en caso de detectar problemas. Se trata de un documento destinado a los inspectores de trabajo encargados de comprobar y vigilar la aparición de estos riesgos, que pueden resultar de más difícil tratamiento que otros, y de un alto valor, que resalta los riesgos psicosociales más reconocidos, entre otros: el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo.

Entrando en el contenido del Criterio Técnico, se observa cómo se dan unas recomendaciones al cuerpo de inspectores, que pueden servir a las empresas para actuar en concordancia con las mismas. Según su contenido, atendiendo a la carga y al ritmo de trabajo, las tareas de los puestos de trabajo deben diseñarse de forma que el personal tenga suficiente tiempo para realizar sus tareas dentro de la jornada ordinaria para que así no prolongue su actividad laboral con la conectividad a sus dispositivos digitales en tiempos de descanso. Y, obviamente, las tareas deben atender a las capacidades y conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras. Así mismo, la empresa debe distribuir de forma equitativa la carga de trabajo y establecer pausas y descansos con el fin de evitar el riesgo de fatiga informática. El Criterio, aunque no mencione de forma explícita la fatiga informática como lo hacen la LOPDPGDD y la LTD, se entiende que forma parte del contexto del apartado 2.3 del Criterio Técnico, el cual destaca un hecho palpable en el actual marco de las relaciones laborales, esto es: situaciones de trabajo de horario nocturno o a turnos, de teletrabajo o

9 Vid. Dragano, N. y Lunau, T., 2020.



cuando las personas trabajadoras deben estar disponibles fuera de la jornada de trabajo, en las que se puede producir una vulneración de derechos a la integridad física motivados por el “estrés, la fatiga y los trastornos de sueño”. Así mismo, el Criterio concreta que, ante estas situaciones de estrés laboral, se puede estar produciendo “la vulneración de derechos que afecten al tiempo de trabajo y la desconexión digital”.

Aprovechando este Criterio, las empresas han de establecer límites al uso de las TIC para el teletrabajo y la conectividad permanente mediante la política o protocolo interno de desconexión digital. La carga de trabajo que se asigne al personal de las empresas no debe suponer la realización de un exceso de horas de trabajo para, así, poder separar la vida personal y la profesional de las personas trabajadoras. Las empresas y su personal deben cooperar y ser conscientes de las causas y consecuencias de la fatiga informática y del tecnoestrés. En este sentido, son bienvenidos cuestionarios que permitan un seguimiento y control del contenido de los puestos de trabajo y las prácticas laborales para detectar sobrecargas de trabajo. La educación digital de la empresa en el uso de las TIC es primordial para el conocimiento de la población trabajadora para su gestión y formación en materia de fatiga informática.

CONFIGURACIÓN DEL MARCO SANCIONADOR APLICABLE AL DERECHO AL “DESENGANCHE” TECNOLÓGICO

En caso de no respetar el derecho a la desconexión digital surge el aparato sancionador. Así, conocer la normativa supone entender qué actuaciones de la empresa deben evitarse o las posibles sanciones por incumplimientos, el papel de la ITSS en el control y la vigilancia del cumplimiento (que resulta muy complicado), así como el de la representación unitaria y sindical.

Los incumplimientos empresariales en este sentido son debidos al incumplimiento de sus obligaciones; estas son: redactar políticas internas dando previa audiencia a los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras y realizar acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. Ahora bien, el marco sancionador no queda recogido de forma explícita en la actual regulación (ex art. 88 de la LOPDPGDD) —quizás por configurarse como un derecho de la población trabajadora y no como un deber empresarial—; se podrían imponer sanciones económicas o incluso penas de prisión a los incumplidores. En este terreno, debe delimitarse el bien jurídico que protege el

legislador por medio del derecho a la desconexión digital que nace en la normativa de protección de datos para, con ello, determinar los mecanismos de tutela aplicables. Lo cierto es que son muchos los derechos¹⁰ a proteger: por un lado, de corte constitucional, como el descanso, la seguridad y salud y la protección de datos; y, por otro lado, el derecho a la conciliación familiar y laboral, que permiten exigir una u otra responsabilidad¹¹ —sobre todo, desde una vertiente administrativa merced a la LISOS¹²—.

Asentado lo anterior, la ITSS ya está comenzando a proponer sanciones a empresas por enviar comunicaciones por medios electrónicos al personal fuera de la jornada laboral, sanciones que pueden suponer un incumplimiento del derecho

10 Como recoge la doctrina: “si consideramos que tutela el derecho a descanso, las instituciones reguladoras del tiempo de trabajo serán las que deban establecer los límites. Si se considera que el bien protegido es la seguridad y salud de los trabajadores, obliga a una relectura de las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (...), especialmente significativa habida cuenta de la falta de desarrollo reglamentario en materia de riesgos psicosociales. Por su parte, desde el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar, se abren nuevas oportunidades de regulación en el seno de los planes de igualdad. De considerarse protegido un derecho fundamental pueden activarse los mecanismos de tutela contra la vulneración de los mismos”. Vid. Altés, J.A. y Yagüe, S., 2020 p. 66.

11 Desde el plano de la seguridad y salud en el trabajo que tiene tanta vinculación con el derecho a la desconexión, conforme a la obra magna preventiva en España (LPRL), se reincide en esta cuestión en su artículo 42.1 del siguiente tenor literal: “el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

12 Vid. en profundidad la obra colectiva Trujillo F. y Toscani D., 2020.

a la desconexión digital sancionado con multas de hasta 7.500 euros, salvo que la empresa acredite mediante pruebas que dejó claro en la comunicación (mensaje o llamada) fuera del horario de trabajo que no debe responderse con carácter inmediato, estableciendo claramente que existe una expectativa de respuesta dentro del horario de trabajo. A efectos prácticos pueden servir las siguientes palabras: *“mis horas de trabajo pueden no ser las tuyas. Por favor, no sientas la obligación de responder a este e-mail fuera de tu horario laboral habitual”*. Cabe recordar que el cuadro sancionador se modificó en octubre de 2021 con el consecuente incremento de las multas pecuniarias para los sujetos incumplidores; endurecimiento sancionador llevado a cabo por medio de la LTD a través de su Disposición Final Primera, entre otras materias y por lo que aquí destaca, en materia de empleo y de prevención de riesgos laborales.

Las responsabilidades vienen reguladas, respectivamente, en la siguiente normativa:

1. En la LISOS en su artículo 7.5¹³ sobre el incumplimiento de la obligación del registro de la jornada, considerado como una infracción grave en materia de

13 *“La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo”*. Esta infracción -sin perjuicio de otras que pueda determinarse en cada caso- conlleva una sanción, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 euros; y, en su grado máximo, de 3.751 a 7.500 euros (artículo 40 de la LISOS, pudiendo graduarse en función de las circunstancias agravantes previstas en el artículo 39 de la misma ley, es decir: *“a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo. b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades. Etc.”*).

relaciones laborales y en materia de prevención de riesgos laborales, en sus artículos 11 a 13, recogiendo el conjunto de infracciones a este respecto y diferenciándolas en leves, graves y muy graves.

2. En la Ley General de la Seguridad Social por extensión de la prevención de riesgos, en términos de recargo de prestaciones de la Seguridad Social¹⁴ en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (artículo 64).
3. En caso de delitos, en el Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre) en cuyo artículo 316 se castiga a los que, con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que las personas trabajadoras desempeñen su actividad con las

14 Recargo que soporta el empleador o empleadora y que favorece a la persona trabajadora lesionada. Según el artículo 64 de la Ley General de la Seguridad Social: *“todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”*.

medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

4. En el Código Civil.

Para que las políticas internas de las empresas sean eficientes y garantistas, se torna imprescindible el conocimiento objetivo del tiempo de trabajo efectivo que cada persona necesita en el desarrollo de su prestación de servicios. El registro horario, a este fin, debe ser fidedigno y real: el contador de horas debe seguir su funcionamiento incluso cuando se supera la jornada máxima diaria. Es nula toda actuación empresarial dirigida a la manipulación de este registro. El registro de jornada y la desconexión digital son dos cuestiones inseparables y, para el respeto del derecho, este registro debe ser neutral y objetivo.

El incumplimiento de este registro está considerado como una infracción grave. Es de significar su directa vinculación con el ejercicio del derecho a la desconexión digital¹⁵, pues supone una barrera a la realización de horas extraordinarias (reguladas ex art. 35 del ET, siendo su número máximo de 80 horas anuales) sin retribución y, desde luego, a la falta de descanso e intimidad tras la jornada laboral. Para conseguir que el binomio registro de la jornada y desconexión digital sea inseparable, es necesario contar con sistemas que computen las horas eficazmente¹⁶. Este registro de jornada obligatorio en España está regulado por medio del 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. Esta regulación

15 Vid. Serrano, R. y Sabaté, M., 2019.

16 Vid. Arrieta, F.J., 2019.



supuso un paso importante para dar respuesta a estas cuestiones y también al mandato constitucional del artículo 40.2 de la Constitución Española (CE). Con efectos de 12 de mayo de 2019, en España se instaura el deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente. Con este registro, se obliga a las empresas a tener un control efectivo del número de horas reales que trabajan sus empleados.

Para empresas con métodos de trabajo tradicionales no caben muchas dudas al respecto de cómo realizar este registro; sin embargo, ¿cómo se virtualiza esta obligación en supuestos de distribución irregular de la jornada, de horarios flexibles del personal y en trabajos prestados a distancia, incluido el teletrabajo? En estos casos, en los que el derecho a la desconexión digital debe ser gestionado en profundidad, el Ministerio de Trabajo publicó una guía sobre el registro de jornada¹⁷. Así, en estos casos “dentro siempre de los límites legales y convencionales aplicables, el registro diario de jornada ni obsta su operatividad ni constituye impedimento alguno a su continuidad o ampliación,

considerándose un elemento que garantiza la acomodación a las necesidades empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores, familiares o de otro tipo”. Y haciendo especial énfasis en la modalidad de trabajo a distancia y del teletrabajo, por la eventual sobreexposición de la población trabajadora a las herramientas digitales, la guía recuerda que “(...) existen fórmulas asequibles que aseguran el registro de la jornada diaria, incluidas las especificidades o flexibilidad para su cómputo, a través de registros telemáticos o similares. En todo caso, si existe autorregulación convencional al respecto, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, o si el empresario da por buena la firma por el trabajador de hojas o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo del teletrabajador o trabajador a distancia, tales serán instrumentos válidos para dar cumplimiento a la obligación legal. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de control y poder de dirección del empresario para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del trabajador”.

En este terreno, el derecho a la desconexión digital y el registro obligatorio de la jornada son un binomio que debe ser tratado en su conjunto en la empresa, por ejemplo, en la elaboración de una política interna.

La vulneración del registro de la jornada y, por extensión, del derecho a la desconexión digital que infringe el derecho de la persona trabajadora a la intimidad en relación con el artículo 20bis del ET y los artículos 87 y 88 de la LOPDPGDD y 18 de la LTD, pueden ser motivo de sanción por parte de la autoridad laboral. En consecuencia, la ITSS puede sancionar a los empleadores y a las empleadoras que violen el derecho a la desconexión digital de su personal, enviándoles *e-mails*, mensajes a través de *WhatsApp*, *SMS* o llamándoles reiteradamente exigiéndoles tareas fuera de su horario de trabajo sin contraprestación alguna ni justificación motivada cuando deberían estar descansando. Las comunicaciones de las empresas que se realicen fuera del horario de trabajo que no tengan ese carácter no se sancionan ni se persiguen. Así, por ejemplo, la empresa fuera del tiempo de trabajo se puede comunicar con sus empleados para exigir trabajo a realizar pero en tiempo de trabajo o para realizar consultas pero asumiendo que la expectativa de respuesta es dentro del horario de trabajo pactado con la persona trabajadora.

Como se va a tratar a continuación, las multas que se pueden imponer, pese a no estar especificado como tal en la normativa, pueden ir desde los 7.500 (por una transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones) hasta los 49.181 euros (si el incumplimiento imbrica en materia de seguridad y salud en el trabajo por la afectación desde el punto de vista de los riesgos psicosociales).

Se trata de una vigilancia del derecho laboral que responde al reforzamiento que, desde la ITSS, se está llevando a cabo para garantizar a nivel empresarial el

¹⁷ Vid. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2020.

cumplimiento del descanso de las personas trabajadoras y su afectación psicosocial motivada por una elevada carga de trabajo y jornadas excesivas.

Las empresas pueden vulnerar el derecho por medio de comunicaciones a su plantilla por cualquier medio telemático, por ejemplo, para exigirles un determinado trabajo aun encontrándose de baja por incapacidad temporal, en ERTE¹⁸, de vacaciones o dentro de su reducción de jornada por maternidad o paternidad y, así, un largo etcétera. Esta comunicación digital y su grado no se indican explícitamente en la normativa vigente. En efecto, no se incorpora ningún requisito de reiteración y carácter abusivo de la misma por lo que la interpretación que se puede dar en sede judicial así como por los inspectores de trabajo va en línea con la tesis de que dicha comunicación debe ser ponderada y no basta para la sanción un simple correo o llamada, sino que es necesaria su reiteración en el tiempo y el carácter abusivo del uso de estos medios telemáticos para exigir unas funciones cuando las personas trabajadoras están descansando y se encuentran dentro de sus esferas personales y/o familiares.

18 ERTE = Expediente de Regulación Temporal de Empleo. Es un mecanismo que está siendo muy habitual tras la pandemia de la COVID-19 y que, con el fin de aliviar a empresarios y empresarias de los costes salariales, permite reducir sus plantillas, suspendiendo de manera temporal los contratos de su personal. Podría darse el caso que una persona trabajadora está en ERTE de reducción de jornada y el empresario o la empresaria, dentro del tiempo en que a la persona no le corresponde trabajar, la controla y le encomienda tareas. Una vulneración del derecho a la desconexión digital que, en estos casos, también podría ir aparejada a un fraude a la Seguridad Social dado que el empleador o la empleadora está recibiendo exoneraciones mientras su personal está prestando servicios debido a que sigue recibiendo comunicaciones y órdenes a través de medios digitales cuando no debería.

La existencia de la detección de estos incumplimientos por el cuerpo de inspectores de trabajo y seguridad social se apoya en el registro de la jornada laboral y las conexiones de tipo VPN. Así, la acción de fiscalizar el derecho a la desconexión digital se ve favorecida por estos tipos de conexiones que permiten detectar las horas exactas en que se realizan los envíos de correos o mensajes. Después, puede comprobarse fácilmente para exigir la remuneración de este tiempo de trabajo como hora extraordinaria con el debido pago de cotizaciones a la Seguridad Social.

Encuadre de las transgresiones al derecho laboral en la normativa sancionadora

Como se ha señalado, no existen sanciones específicas para el incumplimiento del derecho a la desconexión tecnológica de la empresa, pero estas se pueden encuadrar perfectamente en el artículo 7.5 de la LISOS: *“La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”*. Sin embargo, debido a que es poliédrico y multidisciplinar (afecta al descanso, a la intimidad, a la seguridad y salud laboral, a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la protección de datos, etc.) su encuadre en la LISOS puede imbricarse desde otras esferas:

1. sobre el respeto de la persona trabajadora a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 7.10), infracción grave: *“establecer*

condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, según el artículo siguiente”;

2. sobre acoso sexual y por razón de origen racial o técnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que sea conocido por el empleador o la empleadora, y esta persona no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (artículos 8.13 y 13bis), infracción muy grave: por un lado: *“el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”* y, por otro, *“el acoso sexual y por razón de origen racial o técnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”*;

3. sobre intimidad (artículo 8.11), infracción muy grave: *“los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”*, dado que estas comunicaciones quebrantan el espacio íntimo de la persona; y



4. sobre prevención de riesgos laborales (por ejemplo, conforme al artículo 12.6), infracción grave: *“incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales”*, por la fatiga informática que genera el uso abusivo de los dispositivos digitales (sin obviar, como se tratará en posteriores líneas, la eventual situación de acoso laboral). Esta infracción grave, de conformidad con el artículo 40.2 de la CE, se sanciona con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros. Desde la seguridad y salud laboral, cabe recordar que la acción preventiva general del empresario o de la empresaria que emana del artículo 15 de la LPRL incluye la prevención de los riesgos psicosociales que vienen aparejados con la sobrecarga laboral y su consecuente evaluación de riesgos y planificación¹⁹.

19 Son múltiples los estudios que abordan la perspectiva de la prevención de riesgos laborales en el tratamiento de la desconexión digital en el trabajo. Vid. Trujillo, F. (2021b) o Purcalla, M.A. (2020).

En todo caso, la disyuntiva de tipificar el incumplimiento merced al artículo 7.5, al artículo 8.11 (menos probable) o al artículo 12.6 de la LISOS resulta relevante no solo por el importe de la sanción sino por las responsabilidades específicas vinculadas a las infracciones del 8.13 y el 8.13bis que regula el artículo 46 bis de la misma ley.

Para aclarar este extremo sancionador, la ITSS, conforme al citado Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, determina que el principio de tipificación del artículo 27 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público juega a favor de la aplicación de las infracciones señaladas, que son las de los artículos 7 y 8 de la LISOS. Para asentar esta afirmación, la ITSS se apoya en tres puntos:

- La violación de los límites legales de la jornada dispuestos en el ET (arts. 34 a 36) estarían siempre dentro de la infracción grave prevista en el artículo 7.5 de la LISOS conforme al principio de tipificación del artículo 27 de la Ley 40/2015.
- La omisión de las medidas de protección y garantía del derecho a la intimidad y desconexión del artículo 88.3 de la LOPDPGDD, en particular la falta de una política interna dirigida a la

plantilla, incluidos los que ocupen puestos de dirección (directivos y directivas), en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital 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, como ocurre con el teletrabajo, estaría tipificada dentro del citado artículo 7.10 de la LISOS como infracción grave por incumplimiento del artículo 4.2e) del ET, es decir, al respeto de la población trabajadora a su dignidad, comprendiendo la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Y ello porque las conductas atentatorias de desconexión digital pueden perjudicar a personas trabajadoras por razón de sexo²⁰ o que se encuentran en especiales circunstancias, como, por ejemplo, bajo la guardia y custodia de un menor o también por razones de origen racial o étnico.

- La constatación de una efectiva violación o atentado del derecho a la intimidad constituiría una infracción laboral muy grave de acuerdo con lo previsto en el señalado artículo 4.2e) del ET y en el artículo 8.11 de la LISOS. La justificación de este atentado al derecho a la intimidad reside en que las comunicaciones laborales que se realizan

20 Vid. UPF, 2022. Estudio de la *Universitat Pompeu Fabra* (UPF) llevado a cabo por Sílvia Còppulo y Erola Palau Pinyana en el que se evidencia cómo la sobreconectividad digital afecta especialmente a la salud de las mujeres que teletrabajan. Tres de cada cuatro mujeres (71,4%) manifiesta sentir estrés y el 60,7% asegura sufrir fatiga digital a raíz de la actual aplicación del teletrabajo. Los hombres, por el contrario, aducen estrés en un 58,1% y fatiga en un 46,3%.

fuera del tiempo de trabajo de forma abusiva y sin justificación invaden la esfera personal del trabajador y de la trabajadora y, por tanto, su intimidad.

En esta línea, la ITSS aclara que serían de aplicación, por incumplimientos del derecho laboral, las normas relativas a la prevención de riesgos laborales (LPRL, RSP, etc.) cuando sea procedente la emisión de un requerimiento de medidas preventivas y, en su caso, la extensión de Acta de Infracción o la imposición del recargo de prestaciones de la Seguridad Social. En todo caso, los inspectores de trabajo pueden optar, atendiendo a las circunstancias, por efectuar un simple requerimiento a la empresa (con esta medida se pretende que la empresa cumpla la Ley sin sancionar) o por iniciar el procedimiento sancionador²¹. En efecto, la ITSS puede actuar del siguiente modo: desde instar a las empresas a que los canales de comunicación digitales se utilicen estrictamente en tiempo de trabajo, hasta proceder a la apertura de un acta de infracción a las empresas que exijan que las personas trabajadoras contesten a sus mensajes fuera de la jornada laboral. Dicho en otras palabras: la ITSS puede proceder a la apertura de un acta de infracción a las empresas que no aclaran de forma expresa (por ejemplo, por medio de instrucciones internas) que las comunicaciones vía *e-mail* o teléfono móvil tienen que responderse en horario de trabajo. Y lo tienen sencillo porque, aparte de controlar si la empresa cuenta o no con el protocolo interno de actuación, mediante



el registro de jornada se puede detectar si las comunicaciones que se realizaron al trabajador o a la trabajadora fueron dentro del tiempo de trabajo o dentro del tiempo de descanso.

Por consiguiente, en casos de comunicaciones fuera del horario de trabajo donde se exija una urgencia y obligación de respuesta sin justificación alguna se vulnera el derecho a la desconexión digital de los empleados, así como el derecho a la conciliación de su vida familiar y laboral e intimidad, lo que se traduce en la consideración de una infracción grave de la normativa laboral, sancionada con multas en atención a su grado (por ejemplo, número de personas trabajadoras afectadas) que pueden ir, en un grado mínimo, de 751 a 1.500 euros; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo, de 3.751 a 7.500 euros (artículo 40b) de la LISOS).

Adicionalmente, según el caso, esta irregularidad puede ser considerada como infracción muy grave por situación de acoso laboral conforme a los artículos 8.13 y 8.13bis de la LISOS con una multa aparejada, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado

máximo, de 491.866 a 983.736 euros (artículo 40.2c) de la LISOS).

A propósito del acoso laboral o *mobbing*, es de significar cómo este concepto ha de cumplir una serie de características que lo definen y que resulta primordial conocerlas a fin de que las empresas lo identifiquen. Así, de conformidad con la NTP 854 del INSST (“Acoso psicológico en el trabajo: definición”), el acoso laboral se define como una “*exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud*”.

Respecto al precepto de acoso tipificado como muy grave: “13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (...) 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo,

21 El procedimiento administrativo para la exigencia de este tipo de responsabilidad, mencionado en el artículo 1.2 de la LISOS, viene regulado por los artículos 51 a 54, ambos inclusive, de la misma ley y por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, que aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes de liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social.

cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo” cabe la duda de que la conducta de la empresa por la que no garantiza el derecho a la desconexión digital se vehiculice en una situación de acoso. La duda de esta tipificación estriba en si es contraria o no al principio de tipicidad y prohibición de la analogía tal y como regula el citado artículo 27.4 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público en el momento en que se imponen las sanciones administrativas.

CONCLUSIONES

Como síntesis de lo expuesto, el incumplimiento de las medidas preventivas tendentes a la evitación de la fatiga informática y del tecnoestrés puede conllevar sanciones sustanciales en base al estudio Criterio Técnico 104/2021, de 13 de abril de 2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.

Las cuantías elevadas asociadas con dichas sanciones deben servir para que las empresas cumplan con la prevención de riesgos laborales y respeten el derecho laboral a la desconexión digital en el trabajo. Estas multas fueron recientemente incrementadas ya que, desde las Cortes Generales, el 29 de junio de 2021 se publicó el Proyecto de Ley en el que se modificó el artículo 40 de la LISOS con la subida del 20% en todas las multas por infracciones impuestas por la ITSS; los efectos del incremento de las sanciones están vigentes desde el 1 de octubre de 2021. Es un incremento importante en las multas pecuniarias por transgresiones del derecho al descanso y a la desconexión digital de la población trabajadora.

Si las empresas incumplen, de acuerdo con el cuadro sancionador mencionado, ello supondría una infracción grave con sanción de 2.451 a 49.180 euros. Cabe recordar de nuevo que la persona que vea imposibilitado ejercer su derecho puede presentar denuncia formal en la ITSS a través de los distintos medios que detalla en su página web.

Unido a este marco sancionador, huelga advertir que los convenios colectivos no pueden incorporar en su contenido las posibles sanciones para las empresas que incumplan su obligación de redactar, previa audiencia a la representación legal de la plantilla, el protocolo de desconexión digital. Simplemente porque esta tarea no le corresponde a la negociación colectiva; en todo caso, será el inspector de trabajo o el juez quien, en sentencia firme, determinará el tipo de sanción y la tipificación de la infracción cometida.

En otro orden, ha quedado claramente justificada la necesidad de cuidar la salud mental a nivel organizativo. El Gobierno no es ajeno a esta realidad; así, por medio de la *Estrategia de Salud Mental 2022-2026* del Ministerio de Sanidad, se exige a las empresas integrar en sus planes de prevención la salud mental de la población trabajadora. El documento que recoge dicha Estrategia analiza cómo, entre otros aspectos, el teletrabajo, el empleo de las TIC y el incremento en el volumen y velocidad de información son aspectos clave en el posible desencadenamiento de problemas psicológicos en el entorno laboral. A continuación, diagnostica que estos cambios producen “demandas crecientes de flexibilidad para el trabajador”, lo que viene acompañado de “tensiones sobre la distribución del tiempo en horarios difícilmente compatibles con las necesidades familiares y sociales”. La estrategia, en suma, considera que es de “especial relevancia” que se proteja la

salud mental “reduciendo los factores de riesgo relacionados con el trabajo”.

Adherida a esta línea de actuación del Gobierno, la ITSS, dentro de su *Plan Estratégico 2021-2023* para garantizar unas condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables y avanzar en la recuperación de derechos laborales, va a incidir en las “jornadas que no vayan en detrimento de la salud y permitan la conciliación personal y familiar: actuaciones en materia de tiempo de trabajo y contratación a tiempo parcial”. En este mismo sentido, los poderes públicos españoles quieren hacer valer la Inteligencia Artificial (IA) a fin de mejorar la detección de irregularidades y malas prácticas en el trabajo. Así, desde el pasado 1 de enero de 2022, se recurre a la IA por medio de un programa informático que sirve de análisis masivo de datos para automatizar las inspecciones laborales y que permite abrir actas de sanción a las empresas sin que haga falta la intervención de un inspector de trabajo. Una medida recogida en el citado Plan Estratégico que, si bien va enfocada a detectar incumplimientos salariales, ello no obsta a que se pueda extender a más aspectos, como infracciones sobre el no cumplimiento de las horas límites de trabajo y, por tanto, por no cumplir con el derecho a la desconexión tecnológica del trabajador y de la trabajadora.

En suma, todo lo expuesto en el presente artículo pretende promover la prevención de riesgos psicosociales vinculados con el uso de TIC en el trabajo. En este sentido, la labor de la ITSS respecto a la desconexión digital puede servir para sensibilizar a las empresas para que reduzcan factores de riesgo como la sobrecarga de trabajo debido al uso excesivo de los medios digitales y telemáticos, minimizando, así, el riesgo psicosocial de la fatiga informática y del tecnoestrés. ●

Referencias bibliográficas

- Altés, J.A. y Yagüe, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. *Labos*, Vol. 1, No. 2, pp. 61-87 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5539> EISSN 2660-7360 <http://www.uc3m.es/labos>
- Arrieta, F. J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 42. ISSN 1575-7048, e-ISSN: 2444-5819 DOI <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>
- Brod, C. (1984). *Techno Stress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Editorial: Addison-Wesley, (1984), Reading, MA.
- Dragano, N. y Lunau, T. (2020). *Technostress at work and mental health: concepts and research results. Current Opinion in Psychiatry*: Volume 33 - Issue 4 - p 407-413 doi: 10.1097/YCO.0000000000000613
- Martínez, J. (2021). El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse a realizar un curso de formación *on line*. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 1/2021.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020). Guía sobre el registro de jornada. Recuperado de: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> [Consulta a 4 de febrero de 2021].
- Purcalla Bonilla, M.A. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. *Revista Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 155, 2020, págs. 109-128.
- Serrano, R. y Sabaté, M. (2019). Los derechos a la desconexión digital y al registro de la jornada. *Revista jurídica de Catalunya*, 118(3), 631-654.
- Trujillo, F. y Toscani, D. (2020). La desconexión digital en el trabajo. *Aranzadi - Thomson Reuters y Universidad de Valencia*. ISBN: 978-84-1345-967-7.
- Trujillo, F. (2021a). La desconexión digital en el ámbito laboral. 2ª edición. *Tirant lo Blanch (España)*. ISBN papel 9788413975740 / ISBN Ebook 9788413975757.
- Trujillo, F. (2021b). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 2021, 45 <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>. Editada por Universidad del País Vasco. Edición In Press argitalpena. ISSN: 1575-7048 / e-ISSN: 2444-5819, pp. 257-275.
- Trujillo, F. (2021c). La desconexión digital en el trabajo. Un comentario a la luz de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 4 de noviembre (núm. rec. 430/2020). *Revista de Derecho Social*, núm. 92, 2021. Editorial Bomarzo. ISSN: 1138-8692. Pp. 198-203.
- *Universitat Pompeu Fabra (2022). La sobreconexió digital a l'empresa afecta especialment la salut de les dones*. Recuperado

de: <https://cms.bsm.upf.edu/sites/default/files/inline-files/DONES%20SOBRECONEXIO%CC%81%201%20SALUT%2020211210.pdf> [Consulta a 8 de febrero de 2022].

Legislación

- Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 6 de diciembre. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. BOE núm. 164, de 10 de julio. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189, de 8 de agosto. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31 de octubre. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 281, de 24 de noviembre. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Gaceta de Madrid* núm. 26, de 25 de julio. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>
- 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. BOE núm. 61, de 12 de marzo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. BOE núm. 236, de 2 de octubre. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10566>