

## EL TRABAJO A DISTANCIA COMO MECANISMO “ESTRELLA” EN ÉPOCA DE PANDEMIA: POSIBLES RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE SU MALA IMPLANTACIÓN\*

REMOTE WORK STAR MECHANISM IN TIME OF PANDEMIC.  
POSSIBLE OCCUPATIONAL RISKS DERIVED FROM ITS BAD  
IMPLANTATION

LE TRAVAIL A DISTANCE COMME MECANISME VEDETTE  
EN PERIODE DE PANEMIE. RISQUES PROFESSIONNELS  
EVENTUELS LIES A SA MAUVAISE IMPLANTATION

---

María Olaya MARTÍN RODRÍGUEZ\*\*

RESUMEN: Este artículo comienza por analizar las implicaciones del coronavirus sobre el mercado de trabajo en Europa y especialmente en España, para luego profundizar en el trabajo a distancia como medida organizativa en tiempos de pandemia global. De dicho análisis se destacarán aquellos colectivos o grupos de trabajadores más vulnerables a la pérdida de empleo. Si bien, como no podía ser de otra forma en un estudio jurídico, se hará una breve referencia a las primeras normas que comenzaron a regular esta modalidad de trabajo tanto a nivel internacional como interno. Finalmente, se tratarán los nuevos riesgos psicosociales derivados del uso extensivo de las TIC's y las medidas preventivas que se pueden llevar a cabo.

*Palabras clave:* trabajo a distancia, Covid-19, teletrabajo, tecnoestrés, riesgos sicosociales.

---

\* Recibido el 11 de marzo de 2021 y aceptado para su publicación el 13 de septiembre de 2021.

\*\* Doctora en derecho con mención europea. Máster en derecho privado. Licenciatura en ciencias del trabajo (segundo mejor expediente). Premio extraordinario en la Diplomatura en Relaciones Laborales.



**ABSTRACT:** This article begins by analyzing the implications of the coronavirus on the job market in Europe and especially in ours, and then delves into remote work as an organizational measure in times of global pandemic. From this analysis, those groups or groups of workers most vulnerable to job loss will be highlighted. Although, how could it be otherwise in a legal study, a brief reference will be made to the first rules that began to regulate this type of work both internationally and internally. Finally, the new psychosocial risks derived from the use of new technologies and the preventive measures that can be carried out will be discussed.

**Keywords:** telework, remote work, Covid-19, technostress, psychosocial risks.

**RÉSUMÉ :** Cet article commence par analyser les implications du coronavirus sur le marché du travail en Europe et en particulier dans le nôtre, puis se penche sur le travail à distance comme mesure organisationnelle en période de pandémie mondiale. À partir de cette analyse, les groupes ou groupes de travailleurs les plus vulnérables à la perte d'emploi seront mis en évidence. Bien que, comment pourrait-il en être autrement dans une étude juridique, une brève référence sera faite aux premières règles qui ont commencé à réglementer ce type de travail à la fois au niveau international et en interne. Enfin, les nouveaux risques psychosociaux liés à l'utilisation intensive des nouvelles technologies et les mesures préventives pouvant être mises en œuvre seront discutés.

**Mots-clés:** télétravail, travail à distance, Covid-19, risques psychosociaux, tecnostésers.

**SUMARIO:** I. *Consideraciones generales.* II. *¿Qué impacto tendrá el Covid-19 sobre el mercado laboral?* III. *Primeras referencias normativas del trabajo a distancia.* IV. *Apuesta por el trabajo a distancia como fórmula clave para contener el impacto del Covid-19 en el mercado laboral: novedades legales en España.* V. *Riesgos sicosociales derivados de la hiperconexión digital en el trabajo a distancia.* VI. *Consideraciones finales.* VII. *Bibliografía.*

## I. CONSIDERACIONES GENERALES

**E**stamos viviendo una de las peores crisis sanitarias de la historia reciente y muchas serán las consecuencias económicas, sociales y laborales.

Europa ha sido el segundo continente más afectado por el coronavirus (Covid-19), después del continente asiático. A medida que aumentaba el número de personas contagiadas por este nuevo virus, los países fueron implementando medidas tendentes a restringir las libertades de movilidad y la actividad económica, con el fin principal de reducir el contacto entre las personas y así evitar la propagación del virus.

Estas medidas han variado de unos países a otros, por ejemplo, en algunos la dureza de los decretos nacionales en cuanto a restricciones y confinamiento ha sido mayor que en otros, en el sentido de que determinados países han considerado algunos sectores como esenciales y otras naciones los han considerado no esenciales.<sup>1</sup> En España parece que hay menos sectores clasificados como esenciales y es más restrictiva en comparación con otros países de nuestro entorno (Alemania e Italia, por ejemplo). Como es lógico, en los sectores considerados esenciales el impacto del desempleo ha sido menor, puesto que no han repercutido en la misma proporción las medidas de confinamiento. En cambio, los sectores considerados no esenciales han sufrido medidas más drásticas de contención, situación que ha elevado de manera acentuada las tasas de desempleo en prácticamente todos los países.

El hecho de que la crisis sea global y afecte a la inversión, comercio internacional y a las cadenas de valor, implica que es probable que el empleo y el crecimiento económico sean suficientes por sí mismos para aliviar la situación de aquellos segmentos de población más afectados, al menos a corto plazo. En esta tesitura, parece esencial poner en marcha medidas de protección social para aquellos segmentos más vulnerables de la población que han visto mermados sus ingresos a consecuencia del desempleo y la pérdida repentina de ingresos.

A nivel europeo se están implantando mecanismos para brindar apoyo a los países más necesitados, entre ellos hay que destacar el Plan de Recuperación para Europa que se alcanzó el 21 de julio de 2020 por los líderes europeos.<sup>2</sup> Este plan necesitará una inversión pública y privada masiva a nivel europeo para poner a los países de la Unión Europea en el camino de la recu-

---

<sup>1</sup> Fana, Marta *et al.*, *The Covid confinement measures and EU Labour markets*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020, pp. 5-8. Con carácter general, se ha considerado no esenciales: las actividades de ocio, restauración y hotelería. Por el contrario, son catalogados como sectores esenciales: producción alimentaria, transporte, sanidad, servicios públicos y servicios farmacéuticos.

<sup>2</sup> En el sentido mencionado puede consultarse Comisión Europea, “Plan de Recuperación para Europa”, disponible en: <https://cutt.ly/oj91gBB>, consultado el 30 de septiembre de 2020.

peración sostenible y resiliente, de manera que se creen puestos de trabajo y reparar o aminorar el daño inmediato causado por la pandemia. El citado plan se sostiene sobre tres pilares básicos, consistentes en apoyar a los Estados miembros para que se recuperen, reparen sus daños y salgan reforzados de la crisis; relanzar la economía y apoyar la inversión privada, aprender de la crisis y abordar los retos estratégicos de Europa.

En este contexto, tanto el trabajo a distancia como la extensión de derechos por desempleo, subsidios temporales o reducciones temporales de empleo, han sido claves para minimizar las consecuencias negativas sobre el mercado laboral. La mayoría de los países han recomendado explícitamente el trabajo remoto como mecanismo temporal. En España, el trabajo a distancia se ha desarrollado en gran medida debido a las medidas de contención impuestas por el gobierno, pero no existía una regulación específica y detallada hasta la actual regulación a través del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.<sup>3</sup>

Sin lugar a duda, el desarrollo tecnológico en el mundo laboral ha tenido implicaciones positivas tanto para el empresario como para el trabajador al permitir nuevos modelos de negocio (trabajo a distancia y teletrabajo), así como permitir una gestión flexible del tiempo de trabajo. Pero al mismo tiempo, la inclusión de las nuevas tecnologías en el mundo laboral ha provocado la aparición de nuevos riesgos laborales, como el tecnoestrés derivado de la hiperconexión. Estos nuevos riesgos laborales hacen plantearnos en qué medida la normativa existente sobre desconexión digital es efectiva y en qué medida la normativa preventiva ampara estos nuevos riesgos laborales derivados del uso extensivo de las TIC's.

## II. ¿QUÉ IMPACTO TENDRÁ EL COVID-19 SOBRE EL MERCADO LABORAL?

La Unión Europea ha entrado en la recesión más profunda desde la Segunda Guerra Mundial y el impacto de la pandemia dependerá de la escala, duración y nuevas medidas de bloqueo. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha sido uno de los primeros organismos internacionales que ha manifestado las graves consecuencias que tendrá la pandemia sobre el desempleo mundial. La predicción es que haya divergencias entre

<sup>3</sup> BOE, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

los Estados miembros en función del impacto y evolución del Covid-19. Particularmente, el turismo y los viajes representan una gran parte del PIB en Francia, Italia y España; países todos ellos afectados en gran medida por el coronavirus.<sup>4</sup>

Detrás de las cifras que la OIT estima existe un desigual impacto laboral, afectando en mayor medida a determinados grupos laborales que pueden alcanzar una situación de vulnerabilidad.<sup>5</sup> En España también existen estimaciones sobre el posible impacto laboral. En las siguientes líneas se indicarán los datos existentes hasta el momento destacando cuáles son los colectivos más perjudicados. Para ello se estudiarán los datos relativos al número de ocupados y paro registrado en función del género, edad, nacionalidad y actividad económica.

A nivel europeo, entre los Estados miembros en los que ha sido más notable el ascenso de paro, se encuentran España y Grecia. Mientras que en los Países Bajos, Noruega, Alemania, República Checa, Malta, Polonia Hungría, Irlanda, Suiza y Suecia, el porcentaje de desempleo ha sido inferior al 5% (véase figura 1). El grupo de trabajadores con más probabilidad de perder su empleo a consecuencia de la situación que estamos padeciendo es el de mujeres con edades comprendidas entre los 18 y 34 años.<sup>6</sup> Además, según la encuesta realizada por Eurofound en julio de 2020, el 10% de los trabajadores encuestados sentían que probablemente iban a perder su empleo en los próximos tres meses. Sobre todo, ese temor se acrecienta en el caso de trabajadores con contratos temporales, ya que se entiende que serán los primeros en sufrir las consecuencias del descenso de actividad en prácticamente la mayoría de los sectores. De acuerdo con ello es probable que el impacto del Covid-19 se concentre en aquellos segmentos de trabajadores más vulnerables.

---

<sup>4</sup> Aherendt, Daphne *et al.*, *Living, working and Covid-19*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020.

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas”, 2020, disponible en: <https://cutt.ly/VF4vFQ9>.

<sup>6</sup> Aherendt, Daphne *et al.*, *Living, working and Covid-19*, *op. cit.* De las personas encuestadas, las mujeres jóvenes de entre 18 y 34 años tienen un 11% de probabilidad de perder su empleo frente al 9% de los hombres con ese mismo tramo de edad.

FIGURA 1  
 TASA DE DESEMPLEO PAÍSES UE PRIMER  
 Y SEGUNDO TRIMESTRES 2020

<i>País</i>	<i>Primer trimestre 2020</i>	<i>Segundo trimestre 2020</i>
Alemania	3.3%	3.5%
Austria	4.6%	5.6%
Bélgica	5.2%	4.9%
Bulgaria	4.4%	5.6%
Chipre	6.6%	7.0%
Croacia	6.3%	7.0%
Dinamarca	4.8%	5.4%
España	14.2%	15.3%
Estonia	4.7%	7.0%
Eslovenia	4.4%	5.2%
Eslovaquia	6%	6.6%
Francia	7.7%	7.3%
Finlandia	6.8%	7.7%
Grecia	15.9%	16.9%
Holanda/Países Bajos	3.2%	3.8%
Hungría	3.6%	4.6%
Italia	9%	7.9%
Irlanda	4.9%	4.8%
Islandia	9%	7.9%
Letonia	7%	8.1%
Lituania	6.7%	8.6%
Luxemburgo	6.9%	6.4%
Malta	3.7%	4.5%
Noruega	3.6%	4.3%
Portugal	6.5%	5.9%
Polonia	3%	3.1%
República Checa	2%	2.3%
Rumania	4.2%	5.4%
Serbia	8.9%	7.9%
Suecia	7.3%	8.4%
Suiza	4.4%	4.9%
Turquía	12.7%	13.9%

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos Eurostat.

Según los últimos datos trimestrales de Eurostat, en el primer trimestre de 2020, el 12.1% de las personas con edad de trabajador tenía un contrato temporal. Estos contratos son más comunes entre los jóvenes (15-24 años) y menos común entre los trabajadores mayores de 55 años. Igualmente, el 13.2% de las mujeres en edad de trabajar tienen contratos temporales, frente al 11.2% de los hombres. En el primer trimestre de 2020, el empleo temporal fue más común en España (21.2%), Portugal (16.4%) y Países Bajos (16.1%). Mientras que era poco común en República Checa (5.7%), Malta (6.1%) y Eslovaquia (6.3%).

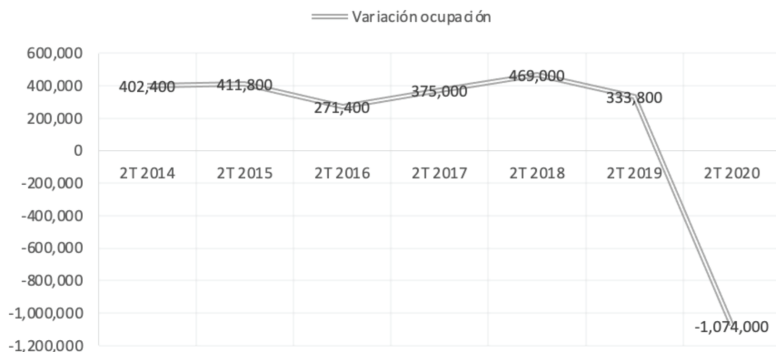
En España, el impacto del Covid-19 y las medidas de confinamiento que han desembocado en la limitación de la actividad económica ha tenido repercusión como no podía ser de otra forma sobre el mercado laboral español. En estos meses se han sucedido numerosos estudios y análisis sobre las consecuencias económicas, de hecho, según los datos de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) muestran que la pandemia ha tenido una incidencia muy negativa sobre el empleo de España.

Si se observan los resultados del segundo trimestre de 2020 de la EPA, se puede comprobar que la ocupación ha bajado en 1'074,000 personas.<sup>7</sup> El sector más afectado ha sido el sector privado con una pérdida de ocupados de 1'052,000, frente al público con una pérdida de tan sólo 22,000 ocupados. Por otro lado, el sector económico que ha tenido una disminución más acentuada de empleos ha sido el sector Servicios (-816,900), seguido del sector Industrial (-127,000), Construcción (-108,700) y Agricultura (-21,400). En el siguiente gráfico se puede observar la variación trimestral de la ocupación en el segundo trimestre de cada año desde 2014 hasta la actualidad.

---

<sup>7</sup> Cifra que no tiene en cuenta los trabajadores afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

FIGURA 2  
VARIACIÓN OCUPACIÓN EN ESPAÑA 2T DE CADA AÑO



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE.

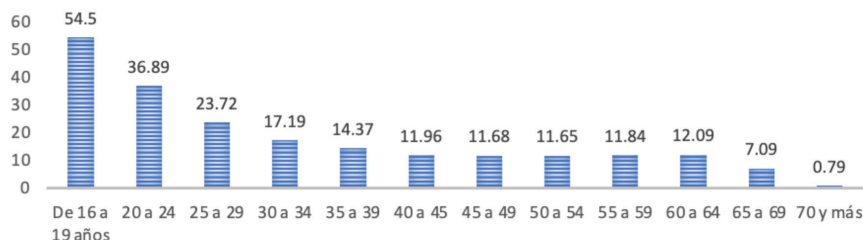
En este contexto, es obvio que el número de parados ha aumentado, concretamente en 55,000 personas en el segundo trimestre de 2020, situándose el número total de parados en 3'368,000. La tasa de paro es de 15.33%,<sup>8</sup> siendo la tasa de paro femenina ligeramente superior a la masculina (16.72%), hay que señalar que el desempleo en el caso femenino se ha reducido en 47,900 con respecto al segundo trimestre de 2019. En cambio, el número de hombres en situación de desempleo ha aumentado en 102,900, siendo la tasa de paro de 14.13%.

Por grupos de edad, de la EPA se desprende que el paro ha afectado en mayor medida a las personas con edades comprendidas entre los 16 y 39 años (figura 3). Los extranjeros también presentan una elevada incidencia de la crisis; la tasa de paro de la población española es del 13.86% mientras que la de la población extranjera es del 24.92%. Por su parte, y como era de esperar y se puede comprobar en la figura 4, el sector económico más afectado por el desempleo ha sido el sector Servicios con un incremento de 199,000 parados más, seguido del Industrial (70,200), Construcción (32,300) y Agricultura (3,800).

<sup>8</sup> Hay que tener en cuenta que no todos los trabajadores que han perdido su empleo han pasado a clasificarse como parados, ya que una parte considerable ha pasado a la inactividad. El aumento de la inactividad deriva de que las personas que han perdido su empleo no reúnen todas las condiciones necesarias para ser considerados como parados debido en muchos casos por las restricciones del confinamiento.

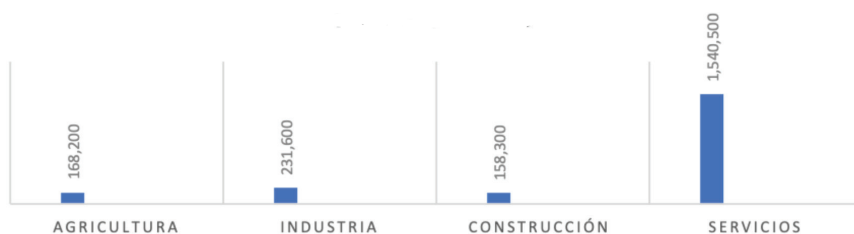


FIGURA 3  
TASA DE PARO EN ESPAÑA POR GRUPO DE EDAD 2T 2020



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE.

FIGURA 4  
NÚMERO DE PARADOS POR SECTOR ECONÓMICO



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE.

### III. PRIMERAS REFERENCIAS NORMATIVAS DEL TRABAJO A DISTANCIA

En el ámbito internacional hay que hacer alusión al Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio de 1996 y a la Recomendación núm. 184 sobre el trabajo a domicilio, del mismo año y de la OIT. A los efectos del Convenio núm. 177, la expresión “trabajo a domicilio” significa

el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del em-

pleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de dependencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales [artículo 1.c)].

Es preciso indicar, en relación con el teletrabajo, que el trabajo a domicilio puede incluir esta modalidad de trabajo, pero existen elementos que los distinguen. En el caso del teletrabajo, debe haber una conexión entre el trabajador y la empresa mediante las tecnologías de la información y la comunicación.<sup>9</sup>

A través de los documentos citados se puede comprobar cómo la OIT pretendía promover la ratificación del Convenio núm. 177 para hacer frente a los desafíos. Desde instancias internacionales ya se empezaba a persuadir a los Estados a implantar la regulación del trabajo a distancia en sus distintas facetas. Aunque el título explícito del Convenio núm. 177 hace referencia al trabajo a domicilio, ello no significa que sea incompatible con otras modalidades de trabajo a distancia, inclusive el teletrabajo. Pero la ratificación del Convenio núm. 177 nos muestra que ha sido un instrumento de poco impacto y de escasa acogida, ya que hasta el momento sólo ha sido ratificado por diez países, entre ellos cinco de la Unión Europea.<sup>10</sup>

A nivel europeo también encontramos referencias al trabajo a distancia o teletrabajo. Así, en 2002 se firmó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante, AMET), suscrito por interlocutores sociales europeos en julio de dicho año y revisado en 2009, con la finalidad de otorgar mayor seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena de los países integrantes de la Unión Europea. Este Acuerdo ofrece en su artículo segundo una definición un tanto amplia e imprecisa.<sup>11</sup> También hace alusión al campo de aplicación, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la

---

<sup>9</sup> Ushakova, Tatsiana, “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información laboral*, núm. 9, 2015, pp. 56 y 57.

<sup>10</sup> Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Países Bajos y Tayikistán, disponible en: <http://cutt.ly/Mj3Il2a> (consultado por última vez el 1o. de octubre de 2020).

<sup>11</sup> Artículo 2o. AMET: el teletrabajo es “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

vida privada, los equipamientos, la salud y seguridad, la organización del trabajo, la formación, los derechos colectivos, así como la implementación y el seguimiento del mismo.<sup>12</sup>

La preocupación por la conciliación de la vida personal, laboral y familiar ha sido patente en el ámbito europeo, y en esa línea también la Directiva 2019/1158/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo,<sup>13</sup> incentiva a los Estados miembros a establecer fórmulas de trabajo flexible, incluido el trabajo a distancia.

En el ámbito de la normativa interna española, es preciso aludir a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral,<sup>14</sup> ya que modificó la ordenación tradicional del trabajo a domicilio para tener en cuenta también el trabajo a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías. De acuerdo con dicha norma, se redefine el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.<sup>15</sup>

En los últimos años el trabajo a distancia o teletrabajo no sólo es promovido con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también con el fin de impulsar la repoblación de zonas rurales, tal como se destaca en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por el Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> De las Heras García, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2016.

<sup>13</sup> DO L 188, de 12 de julio de 2019, pp. 79-92.

<sup>14</sup> BOE, núm. 162, de 7 de julio de 2012, pp. 49113-49191. La exposición de motivos de la citada norma justifica la necesidad de llevar a cabo una reforma laboral debido a que “la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español... que requiere una reforma de envergadura”. El deseo de llevar a cabo dicha reforma se sostiene en “el deseo de promover nuevas fórmulas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque... dar cabida al teletrabajo”. A través de la Ley 3/2012, se modifica, entre otros aspectos, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para acoger el trabajo a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías.

<sup>15</sup> BOE, núm. 75, de 29 de marzo de 1995, pp. 9654-9688.

<sup>16</sup> Disponible en: <https://cutt.ly/Df4Qwtg> (consultado por última vez el 3 de octubre de 2020).

#### IV. APUESTA POR EL TRABAJO A DISTANCIA COMO FÓRMULA CLAVE PARA CONTENER EL IMPACTO DEL COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL: NOVEDADES LEGALES EN ESPAÑA

Las predicciones de que el trabajo a distancia se convertiría en una modalidad de empleo se remonta a la década de 1980 y a principios de la revolución de la información. Pero hay que poner de relieve que la evolución e implementación del trabajo a distancia no tendría razón de ser sin la irrupción de las tecnologías de información y comunicación (TIC's), la evolución de la informática y el uso globalizado de Internet; es decir, en el desarrollo e implementación de esta modalidad organizativa ha jugado un papel esencial y decisivo la aparición de las TIC's. Si bien esta fórmula de trabajo no es bien recibida y alabada de manera general, ya que ha tenido sus detractores, aunque también sus seguidores advirtiendo bien inconvenientes o ventajas. Sin embargo, la situación provocada por el Covid-19 ha originado su uso en un gran número de casos.

Algunos estudios comparativos sobre barreras regulatorias de formas flexibles de trabajo para conciliar la vida laboral y familiar evidencian una gran división entre los países miembros de la Unión Europea. Por ejemplo, los países nórdicos, en particular Suecia y Dinamarca, son más proclives a tener una cultura laboral que permite la flexibilidad.<sup>17</sup> En cambio, los países del sur de Europa, entre los que se encuentra España, Grecia, Italia, entre otros, se caracterizan por una regulación menos flexibilizadora para el trabajador.<sup>18</sup> Por otro lado, el trabajo a distancia o el teletrabajo no está implantado de manera igual en todos los sectores o actividades, como cabe esperar existen diferencias significativas en función de la tecnología digital que tenga implantada la empresa, así como de la cultura organizativa, el tamaño de la empresa y, como no, del marco legal de aplicación ya sea a través de normas y/o convenios colectivos.

Pero la propagación del Covid-19 a principios de 2020 ha provocado que el trabajo a distancia se convierta en una modalidad de empleo sobre todo para aquellos puestos de trabajo que dependen en gran medida del uso de

---

<sup>17</sup> Sostero, Matteo *et al.*, "Teleworkability and the Covid-19 crisis: ¿a new digital divide?", *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, Sevilla, European Commission, 2020, p. 14.

<sup>18</sup> Para mayor profundización sobre esta cuestión véase Gswind, L. y Vargas, O., "Telework and its effects in Europe", en Messenger, J. C. (ed.), *Telework in the 21 st Century: an evaluatory perspective*, Genova, International Labour Office, 2019, pp. 36-75.

ordenadores y se pueden realizar de forma remota o desde casa.<sup>19</sup> Es una realidad constatada que el trabajo a distancia ha proporcionado continuidad laboral a un gran volumen de trabajadores y ha ayudado a preservar los contratos laborales que de otro modo se hubieran perdido. Varias han sido las encuestas que han tratado de estimar cuántas personas están trabajando desde casa durante el confinamiento. Una de las encuestas más completa sobre este asunto es la realizada por Eurofound; en dicho estudio se evidencia que el 39% de los empleados que trabajan actualmente en la Unión Europea empezaron a trabajar desde casa después de la pandemia, en comparación con el 20% que indicó trabajar desde casa al menos varias veces al mes antes del Covid-19.<sup>20</sup> En nuestro país, según la EPA realizada el segundo trimestre de 2020, el 16.20% de los ocupados (3'015,000) trabajaron desde su propio domicilio más de la mitad de los días frente al 4.81% del año anterior.<sup>21</sup>

Debido a la situación antes descrita, el gobierno de España tuvo que adoptar el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria.<sup>22</sup> Por otra parte, el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19,<sup>23</sup> amplía las medidas ya tomadas con un paquete económico y social de gran relevancia, ya que contiene un gran número de medidas de contenido muy diverso. Entre las que aquí interesan hay que mencionar el artículo 5o. del citado Real Decreto que se refiere a las nuevas previsiones sobre trabajo a distancia y teletrabajo con ocasión de la crisis sanitaria del coronavirus.<sup>24</sup>

Es menester señalar que el trabajo a distancia y el teletrabajo se presentan en la citada norma como un sistema de organización adecuado y pertinente que permite o facilita la continuidad de la actividad laboral y evita así la cesación temporal o la reducción de la actividad en la situación de pandemia y

---

<sup>19</sup> Valenciano Sal, A., “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2012, pp. 9-22. Este autor en el citado estudio enumera una serie de ventajas y desventajas del teletrabajo. Pero obviamente, hay que poner sobre una balanza y sopesar si realmente esta modalidad de organización del trabajo resulta eficiente. Hemos tenido que pasar por una pandemia global para ser conscientes que esta nueva fórmula organizativa es una alternativa adecuada al sistema tradicional de organización del trabajo.

<sup>20</sup> Aherendt, Daphne *et al.*, *Living, working and Covid-19*, *cit.*, p. 31.

<sup>21</sup> Disponible en <http://cutt.y/9j72T0q> (consultado por última vez el 3 de octubre de 2020).

<sup>22</sup> BOE, núm. 67, de 14 de marzo de 2020, pp. 25390-25400.

<sup>23</sup> BOE, núm. 73, de 18 de marzo de 2020, pp. 25853-25898.

<sup>24</sup> Alonso Arana, M., “Nuevas medidas (económicas y sociales) contra el Covid-19. Análisis normativo del RDL 8/2020”, *Aranzadi Digital*, vol. 1, 2020, pp. 1-9.

confinamiento que se está viviendo a nivel global. Eso sí, se trataba de una norma excepcional y de vigencia limitada y las empresas debían dar cumplimiento a esta obligación siempre que fuera técnica y razonable, además de que el esfuerzo de adaptación necesario resultara proporcionado.<sup>25</sup>

Bien, a partir del Real Decreto Ley 8/2020 se aprobaron más reales decretos; todos ellos justificados por la situación de crisis sanitaria derivada de la pandemia global. Entre ellos conviene también destacar, el Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo,<sup>26</sup> que otorga, con carácter preferente, la modalidad del trabajo a distancia con el fin de “garantizar la protección de las personas trabajadoras y seguir atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar en el contexto de la crisis del Covid-19, prorrogando por dos meses el carácter preferente del trabajo a distancia, así como el derecho de adaptación y reducción de jornada”.

Recientemente, se ha aprobado el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia,<sup>27</sup> y es que la crisis sanitaria que estamos padeciendo ha puesto de manifiesto que es una fórmula eficaz para mantener la actividad económica durante la pandemia. La propia exposición de motivos de la citada norma afirma que “las tecnologías de la comunicación han constituido una herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones a la actividad productiva”.

Resulta incuestionable al día de hoy que la disminución del PIB, el incremento de la tasa de paro y los interrogantes sobre la evolución o contención del Covid-19, alientan a potenciar fórmulas que permitan que el mercado laboral funcione y una de las medidas es la recogida en el Real Decreto 28/2020, que apuesta por el uso del trabajo a distancia, estableciendo una regulación que hasta la presente norma se reducía a una breve alusión en el artículo 13 del 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 (en adelante, ET), en esta tesitura se desarrolla el Real Decreto Ley 28/2020 que resulta de aplicación a todas aquellas personas que prestan sus servicios bajo las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>25</sup> A efectos de prevención de riesgos laborales de los trabajadores que prestaran servicios bajo esta modalidad, se entendería cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, conforme al artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE, núm. 269, de 10 de noviembre, pp. 32590-32611).

<sup>26</sup> BOE, núm. 112, de 22 de abril de 2020.

<sup>27</sup> BOE, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

En lo referente a la definición de trabajo a distancia, cabe señalar que el artículo 2o. del RD Ley 28/2020 modifica la definición establecida en el artículo 13 del 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 (en adelante, ET), y se encarga de definir y concretar los conceptos de: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial. En este sentido, dispone que el trabajo a distancia es una “forma de organización del trabajo o realización de la actividad laboral conforme a la cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Por su parte, el teletrabajo es “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. A pesar de existir ciertas similitudes en ambas definiciones, el teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia en el que existe un control o supervisión de las labores por parte de la empresa a través de equipos informáticos o análogos. En cambio, en el trabajo a distancia no existe una supervisión por parte de la empresa, sino que se puede ejecutar de forma permanente o temporal, continua o discontinua en el domicilio o en otro lugar elegido por el trabajador. Por supuesto, ambas fórmulas se distinguen perfectamente del trabajo presencial que es “aquel que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”, por lo que no es necesario hacer mayor precisión.

Pero trabajo a distancia o teletrabajo no va a ser todo trabajo que no sea presencial, es decir, para que se considere como tal es necesario que el mismo se desarrolle durante un mínimo del 30% de la jornada, en un periodo de referencia de tres meses. En otras palabras, no va a ser trabajo a distancia o teletrabajo aquella prestación que se realice de manera esporádica sin alcanzar ese porcentaje mínimo obligatorio al que se ha hecho referencia.<sup>28</sup> En este sentido, también se contempla en la norma que habrá un porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Respecto a las exclusiones del ámbito de aplicación del Real Decreto Ley 28/2018 hay que citar tres:

- La primera exclusión la encontramos en la disposición transitoria primera de la citada norma, referente a las “situaciones de trabajo a distan-

---

<sup>28</sup> No será de aplicación el Real Decreto 28/2020 al trabajo prestado en este régimen que no alcance el umbral mencionado, excepto que los acuerdos colectivos o convenios fijen un umbral inferior a los fijados en la norma antes citada.

cia existentes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley”. En el caso que existan convenios o acuerdos referidos a la prestación de servicios a distancia, no se podrán aplicar las disposiciones contenidas en el RD Ley 28/2020 hasta que no pierdan su vigencia. En el supuesto de que los convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, la nueva norma de trabajo a distancia se aplicará una vez transcurrido un año desde su publicación en el *Boletín Oficial del Estado* (en adelante, *BOE*), siempre y cuando las partes firmantes no acuerden un plazo superior, que en ningún caso será mayor a tres años. Para estos supuestos, se contempla además la conservación de los derechos o condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando y que se reflejarán en el acuerdo de teletrabajo que se deberá de formalizar en el plazo de tres meses desde que la norma resulte aplicable.

- La segunda exclusión aparece en la disposición transitoria segunda referente al personal laboral de las administraciones públicas. Dicho colectivo se registrará en esta materia por su normativa específica, continuando en vigor, hasta que se apruebe, lo previsto en el artículo 13 del ET en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del RD Ley 28/2020.
- La tercera exclusión en cuanto al ámbito de aplicación, se encuentra recogida en la disposición transitoria tercera y se refiere al trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada del Covid-19. De tal forma que el trabajo a distancia implantado excepcionalmente a consecuencia del artículo 5o. del Real Decreto Ley 8/2020 o como consecuencia de las medidas de contención sanitarias derivadas del Covid-19 que, mientras éstas se mantengan, seguirá rigiéndose por la normativa laboral ordinaria, aunque con la obligación por parte de las empresas de dotarlos de medios, equipos, herramientas y consumibles, así como de atender al mantenimiento que resulte necesario y de compensar los gastos derivados para la persona trabajadora a distancia, en la forma que establezca la negociación colectiva.

Además de las excepciones anteriormente expuestas, el Real Decreto Ley 28/2020 recoge limitaciones para dos supuestos concretos, a saber: los contratos celebrados con menores de edad y los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje; en los que sólo será posible establecer un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios de carácter presencial. Pese a lo indicado, es menester destacar que tanto los convenios como los acuerdos colectivos podrán dispo-



ner un porcentaje de trabajo presencial diferente, siempre que no se celebren con menores de edad.

Otra de las características del trabajo a distancia es que es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa, y por lo tanto requiere la conformidad de ambas partes tanto para su concreción al inicio de la relación laboral como en un momento posterior. Pero en ningún caso podrá imponerse en aplicación del artículo 41 del ET. Tampoco serán causas justificativas para extinguir la relación laboral ni modificar sustancialmente las condiciones de trabajo la negativa del trabajador a laborar a distancia, ni el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, ni las dificultades para el adecuado desarrollo de la actividad laboral a distancia siempre y cuando estén relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra a distancia.

La norma referente al trabajo a distancia antes citada presta especial atención al acuerdo de voluntades para prestar el trabajo a distancia, y establece una serie de requisitos formales de carácter mínimo. De hecho, el incumplimiento de esos requisitos se tipifica conforme al artículo 7.1 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 (en adelante, LISOS), como infracción grave lo que lleva aparejado una multa de entre 626 a 6,250 €. Las obligaciones formales de carácter mínimo que debe contener el acuerdo de trabajo a distancia se encuentran recogidas en el artículo 6o. del RD Ley 28/2020 y son las siguientes:

- El acuerdo debe constar por escrito y formalizarse con carácter previo a su aplicación.
- Podrá ser incorporado al contrato de trabajo inicial o bien hacerse en un momento posterior y anexarse al contrato inicial.
- En cualquier caso, la empresa debe informar y entregar a los representantes de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, obviándose en todo caso los datos que pudieran afectar a la intimidad de la persona del trabajador. El plazo para realizar lo dicho es de diez días, acreditándose con la firma por parte de la representación legal. Una vez hecho lo anterior, se remitirá a la oficina de empleo.<sup>29</sup>
- Sin perjuicio de lo que pueda acordarse en los convenios colectivos o acuerdos aplicables, es obligatorio que el acuerdo especifique: a) inven-

<sup>29</sup> La obligación de la empresa de formalizar copia y remitirla a la oficina de empleo también es preceptiva, aunque no haya representación legal en la empresa.

tarios de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles, y los elementos muebles, así como la vida útil o el periodo máximo para la renovación de éstos; *b*) enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador a distancia, así como la cuantificación, momento y forma de la compensación que debe abonar la empresa; *c*) horario de trabajo y reglas de disponibilidad; *d*) porcentaje y distribución del trabajo presencial y a distancia; *e*) centro de trabajo al que se encuentra adscrito el trabajador; *f*) lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador; *g*) duración del plazo de preaviso para el caso de reversibilidad; *h*) medios de control empresarial; *i*) procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas; *j*) instrucciones de la empresa en materia de protección de datos; *k*) duración del trabajo a distancia (artículo 7o. del RD Ley 28/2020).

El artículo 8o. del RD Ley 28/2020 hace referencia a los supuestos de modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades. Al respecto dispone que el porcentaje de presencialidad, así como las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador, y se realizará siempre por escrito y de manera previa a su efectividad. En cualquier caso, cualquier modificación deberá notificarse a los representantes de los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 8.2 del Real Decreto Ley otorga prioridad para ocupar los puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial las personas que realizan trabajo desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada. Para ello, se les informará de los puestos vacantes existentes. Igualmente, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos o criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias.

Como no podía ser de otra forma, el Real Decreto Ley 28/2020 se encarga de desarrollar con exhaustividad los derechos de las personas trabajadoras a distancia en su capítulo tercero. En primer lugar, hace referencia al derecho a participar en acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equiparables a un trabajador presencial (artículo 9o.). En segundo lugar, en el artículo 10 del capítulo III de la citada norma, se recoge el derecho a la promoción profesional de los trabajadores a distancia en los mismos términos que los trabajadores en presencia. La empresa debe informar a los trabajadores a distancia igualmente, de manera expresa y por escrito, de las

posibilidades de ascenso que se puedan producir en la empresa, ya sean puestos a desarrollar en presencia o a distancia.

En tercer lugar, como no podía ser de otra forma, las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo correcto de su actividad. Garantizándoseles, además, la atención necesaria en caso de dificultades técnicas derivadas del teletrabajo (artículo 11). El trabajador a distancia tiene derecho a que el desarrollo del trabajo a distancia sea sufragado o compensado por la empresa, no pudiendo suponer para el trabajador un gasto por la realización de su actividad laboral. Igualmente, las personas en régimen de trabajo a distancia tienen derecho a percibir la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que sólo prestan servicios de forma presencial particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

En cuarto lugar, los trabajadores a distancia tienen derecho a flexibilizar el horario, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. Así como el derecho a registrar el horario laboral, de acuerdo con el sistema de registro de horario que se regula en el artículo 34.9 ET (artículo 14 RD Ley 28/2020). En conexión con esto último, y en los términos previstos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales,<sup>30</sup> el empresario debe garantizar el derecho a la desconexión digital indicándose que “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 jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables” (artículo 18, RD Ley 28/2020).

En quinto lugar, los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente los riesgos de esta modalidad de trabajo tanto en la evaluación de riesgos como en la planifica-

---

<sup>30</sup> BOE, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018. Artículo 88, Ley 3/2018, “en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”. El derecho a la desconexión digital adquiere gran importancia sobre todo en estos momentos en los que el trabajo a distancia se ha convertido en una alternativa y se deben garantizar los descansos diarios y semanales regulados en el ET.

ción de la actividad preventiva. En lo referente a la evaluación de riesgos, se dispone que debe alcanzar únicamente la zona habilitada para la prestación de servicios y la norma detalla cómo ha de procederse cuando se necesite visitar el lugar de trabajo a distancia (artículo 16, RD Ley 28/2020).

En sexto lugar, los trabajadores a distancia tienen derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018. En este sentido, la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos de propiedad del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. La empresa deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. Y en los convenios o acuerdos colectivos, se podrá especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por parte de la empresa (artículo 17, RD Ley 28/2020).

En último lugar, cabe hacer mención a los derechos colectivos de los trabajadores a distancia. El artículo 19 del RD Ley 28/2020 recoge que los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos al mismo nivel que los trabajadores presenciales. La norma deja a la negociación colectiva la concreción de las condiciones para garantizar este derecho. Si bien la norma establece con carácter tres obligaciones empresariales: *a)* suministrar a la representación legal los elementos precisos para el desarrollo de su actividad (direcciones electrónicas y tablón de anuncios); *b)* asegurar que no existen obstáculos para la comunicación de los trabajadores a distancia y del resto de trabajadores; *c)* garantizar que los trabajadores a distancia puedan participar en actividades convocadas por la representación legal o el resto de trabajadores en defensa de sus intereses laborales; así como garantizar su participación efectiva en el ejercicio del derecho a voto de los representantes.

Dentro de las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia cabe mencionar que el empresario podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales del trabajador a distancia, incluida la utilización de medios telemáticos. Por su parte, los trabajadores a distancia están obligados a cumplir sus instrucciones en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información (capítulo IV del RD Ley 28/2020).

## V. RIESGOS SICOSOCIALES DERIVADOS DE LA HIPERCONEXIÓN DIGITAL

La modalidad del trabajo a distancia sin lugar a duda aporta múltiples ventajas para la persona trabajadora, pero trabajar a distancia y mediante el uso de las TIC's requiere que el trabajador desarrolle competencias distintas al trabajo tradicional. En este sentido, resulta fundamental la gestión y control del tiempo de trabajo, para lo cual el empresario tiene el deber de garantizar la desconexión y limitar el uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso, así como garantizar la duración máxima de la jornada y todos los límites existentes al respecto.

Algunas encuestas realizadas en España constatan que el 19% de los trabajadores ha tenido que trabajar en su tiempo libre, siendo más habitual que ocurra en los trabajadores con largas jornadas laborales. De hecho, el 35% de los encuestados manifiestan que realizan además de las 40 horas semanales, cometidos laborales durante su tiempo libre. Incluso, algunos trabajadores, alrededor del 22%, manifiestan tener graves dificultades para compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares.<sup>31</sup>

De acuerdo con lo dicho, y aunque el trabajo a distancia sea una forma de organización de indudables ventajas tanto para el trabajador como para la empresa, es preciso implantar y desarrollar mecanismos que permitan una efectiva desconexión digital durante el tiempo de no trabajo, con el fin de evitar nuevos riesgos sicosociales derivados de la hiperconectividad y el uso creciente de las TIC's en el desempeño laboral, prestando especial atención a los nuevos síndromes laborales relacionados con el uso desproporcionado de las nuevas tecnologías.<sup>32</sup>

Entre los nuevos riesgos sicosociales que se están manifestando por el uso extenuante de las TIC's, hay que destacar el llamado tecnoestrés,<sup>33</sup> estrechamente vinculado con la ineficaz desconexión digital que tanto se está

---

<sup>31</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, Madrid, INSHT, 2017, p. 76.

<sup>32</sup> Trujillo Pons, Francisco, “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la «desconexión digital en el trabajo»”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2020, p. 2.

<sup>33</sup> Jiménez, Ana Laura, “Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés”, *Temas de Comunicación*, núm. 21, 2010, p. 159, “El tecnoestrés supone una conexión constante a las nuevas tecnologías, que puede generar fatiga, estrés y otros trastornos o patologías relacionadas con su uso continuado”.

demandando, especialmente en la actualidad debido a la implantación de esta modalidad como medida para evitar la propagación de la pandemia global.

Estrés laboral siempre ha existido, y las consecuencias sobre la persona trabajadora van desde la reducción de la productividad hasta generar una mala salud mental y física. Estos riesgos están asociados al entorno laboral y a su desempeño en el lugar de trabajo, de forma que el estrés laboral es consecuencia directa de una carga excesiva en el lugar de trabajo. Sin embargo, ese estrés en el lugar de trabajo ha evolucionado o, mejor dicho, han aparecido nuevos riesgos laborales debido a la instauración de las tecnologías en nuestras vidas, como el llamado tecnoestrés.<sup>34</sup> La simple utilización de las TIC's en el desempeño laboral no debería implicar, *a priori*, este síndrome. Sin embargo, una vez finalizada la jornada laboral, ya sea de manera presencial o a distancia, el trabajador continúa manteniendo un vínculo virtual, ya sea a través de su teléfono móvil, correo electrónico, etcétera.<sup>35</sup>

En este contexto es necesario que la regulación legal del derecho a la desconexión digital sea lo más detallada posible para que efectivamente se implante con éxito en las empresas y así poder evitar la generalización de estos nuevos riesgos sicosociales. En este sentido, cabe aludir a la normativa española que puede resultar de aplicación para la prevención de los riesgos sicosociales. En primer lugar, hay que hacer referencia al capítulo III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales<sup>36</sup> cuyas obligaciones son directamente aplicables a los riesgos sicosociales. En segundo lugar, a la sección 1a. del capítulo II y anexo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención,<sup>37</sup> donde tienen cabida también los riesgos sicosociales. En tercer lugar, al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales,<sup>38</sup> que reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital en el marco del ámbito laboral, si bien no deja de ser una declaración de intenciones que deja en manos de la negociación colectiva el proceso de implementación. Y,

<sup>34</sup> Fernández Avilés, José Antonio, "NTC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora", *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, núm. 2, p. 82.

<sup>35</sup> Según los datos del Instituto Nacional de Estadística de 2019, el 30% de las bajas laborales en España se deben al estrés y casi la mitad de los encuestados puntúa su nivel de estrés en 6 puntos sobre 10.

<sup>36</sup> BOE, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

<sup>37</sup> BOE, núm. 27, de 31 de enero de 1997.

<sup>38</sup> BOE, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

por último, al ya citado Real Decreto Ley 28/2020, que regula el derecho a la desconexión digital, si bien viene a transcribir el apartado tercero del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018.

Pese a lo expuesto, la regulación del derecho a la desconexión digital es un tanto genérica y deja en manos de la negociación colectiva su concreción e implementación;<sup>39</sup> además, no contiene las posibles responsabilidades del empresario en caso de incumplimiento.<sup>40</sup> Aunque algún autor señala que ante un posible incumplimiento empresarial del derecho a la desconexión digital, la infracción podría tipificarse conforme el artículo 7.5 del Real Decreto Legislativo 5/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, LISOS),<sup>41</sup> el artículo 8.11 de la LISOS, o artículo 12.1 de la LISOS.<sup>42</sup>

Ante este nuevo riesgo sicosocial, el tecnoestrés, se han elaborado varios documentos y estudios con el fin de proporcionar a las empresas ciertas estrategias de prevención-intervención, entre ellos podemos destacar la Nota Técnica de Prevención 730 sobre tecnoestrés.<sup>43</sup> Algunas de las medidas que se plantean son las siguientes:

- Formar e informar acerca de la utilización adecuada y responsable de las nuevas TIC's en el entorno laboral, para ello hay que enseñar al trabajador a planificar su tiempo de trabajo y fijar su hora de comienzo y finalización.
- Implementar medidas de desconexión forzada en los dispositivos electrónicos que utilice el trabajador.
- Fomentar el tiempo libre sin uso de TIC's.
- Fomentar las relaciones interpersonales, dejando al margen la comunicación a través de correos o llamadas.

<sup>39</sup> Baylos Grau, Antonio Pedro, “El papel de la negociación colectiva en la Ley de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales en España”, *Labour & Law*, vol. 5, núm. 1, 2019, pp. 11-22.

<sup>40</sup> Pérez Amorós, Francisco, “Derechos de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México, Nueva Época, vol. 14, núm. 45, 2020, pp. 257-275.

<sup>41</sup> *BOE*, núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

<sup>42</sup> Igartua Miró, María Teresa, “El derecho a la desconexión digital en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios y Casos Prácticos: Recursos Humanos*, núm. 432, 2019, pp. 63-87.

<sup>43</sup> Salanova, Marisa *et al.*, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, Madrid, INSHT, 2004.

- Implementar buenas prácticas referentes a la gestión efectiva y eficiente del tiempo de trabajo.

Sin embargo, no basta con mencionar estas medidas a nivel teórico, sino que es necesario implementar estas medidas a nivel práctico en todas las organizaciones y generalizar una nueva cultura preventiva y de desconexión digital.

## VI. CONSIDERACIONES FINALES

Teniendo en cuenta que el propósito de este estudio consistía en analizar la repercusión de la crisis sanitaria en el mercado de trabajo y resaltar cómo el trabajo a distancia se ha convertido en mecanismo estrella, conviene mostrar mi agrado con algunas medidas tomadas por los gobiernos de casi todos los Estados miembros, como ha sido priorizar los sistemas de organización que permiten mantener la actividad laboral, particularmente mediante el trabajo a distancia, ya una de las prioridades económicas en estos momentos consiste en proteger y sostener el tejido productivo y social y facilitar que la actividad se recupere lo antes posible. Para ello, es indudable que esta modalidad organizativa ostenta grandes beneficios en esa línea, al margen de las posibles ventajas e inconvenientes que como todo sistema puede tener.

Sin embargo, en este apogeo del trabajo a distancia se hace necesario garantizar el tan ansiado “derecho a la desconexión digital” que pese a ser tan aludido a veces no existe un efectivo control de éste. Resulta realmente importante separar el tiempo de vida y el tiempo de trabajo, labor un tanto más complicado cuando el trabajo se ejerce a distancia. El RD Ley 28/2020 hace mención tanto al sistema de registro horario como al derecho a la desconexión digital y para ello se remite a lo ya establecido en el artículo 88 de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales.

La citada norma refuerza en gran medida el papel de la negociación colectiva, realizando remisiones expresas no sólo en el caso del derecho a la desconexión digital, sino también a la regulación del ejercicio de reversibilidad, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de realizarse a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad a través de este mecanismo, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.



Según lo expuesto, parece que el trabajo a distancia y particularmente el teletrabajo es una forma de organización propiciada por las nuevas tecnologías que sin lugar a duda mejora la calidad de nuestra sociedad, sobre todo en estos momentos como medida para evitar o reducir la propagación del virus.

Si bien es cierto que recientemente se han abordado algunas reformas legales en torno a la regulación de la desconexión digital y el trabajo a distancia, no es menos cierto que no se han contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los nuevos riesgos laborales derivados de la nueva forma de prestar servicios a distancia y tampoco se han contemplado estos nuevos riesgos laborales como posibles enfermedades de origen profesional, dentro del cuadro de enfermedades profesionales contemplado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.<sup>44</sup>

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- AHERENDT, Daphne *et al.*, *Living, working and Covid-19*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2020.
- ALONSO ARANA, M., “Nuevas medidas (económicas y sociales) contra el Covid-19. Análisis normativo del RDL 8/2020”, *Aranzadi Digital*, vol. 1, 2020.
- BAYLOS GRAU, Antonio Pedro., “El papel de la negociación colectiva en la Ley de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales en España”, *Labour & Law*, vol. 5, núm. 1, 2019.
- EUROFOUND, *Living, working and Covid-19*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2020.
- FANA, Marta *et al.*, *The Covid confinement measures and EU labour markets*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2020.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, “NTC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora”, *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, núm. 2, 2017.
- GSCHWIND, Lutz y VARGAS, Oscar, “Telework and its effects in Europe”, en MESSENGER, J. C. (ed.), *Telework in the 21 st Century: an evolutionary perspective*, Génova, International Labour Office, 2019.
- HERAS GARCÍA, Aranzazu de las, *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2016.

<sup>44</sup> BOE, núm. 302, de 19 de diciembre de 2006.

- IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “El derecho a la desconexión digital en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios y Casos Prácticos: Recursos Humanos*, núm. 432, 2019.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, Madrid, INSHT, 2017.
- JIMÉNEZ, Ana Laura, “Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés”, *Temas de Comunicación*, núm. 21, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo, *Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas*, 2020, disponible en <https://cutt.ly/VF4vFQ9>.
- PÉREZ AMORÓS, Francisco, “Derechos de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México, Nueva Época, vol. 14, núm. 45.
- SALANOVA, Marisa *et al.*, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, Madrid, INSHT, 2004.
- SOSTERO, Matteo *et al.*, “Teleworkability and the Covid-19 crisis: ¿A New Digital Divide?”, *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Tecnology*, Sevilla, European Commission, 2020.
- USHAKOVA, Tatsiana, “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2015.
- VALENCIANO SAL, Antonio, “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2012.