

**LA TRASCENDENCIA DE LA REGULACIÓN DE LA  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR TRAS  
EL RDL 5/2023, DE 28 DE JUNIO DE 2023:  
CUESTIONES EN TORNO AL TELETRABAJO Y LA  
DESCONEXIÓN DIGITAL PARA UNA BUENA CALIDAD DE  
VIDA DE LOS TRABAJADORES**

*THE SIGNIFICANCE OF REGULATING RECONCILIATION OF WORK AND  
FAMILY LIFE AFTER ROYAL DECREE –LAW 5/2023 OF JUNE 28<sup>TH</sup>:  
ISSUES REGARDING TELEWORKING AND DIGITAL DISCONNECTION  
AIMING A GOOD QUALITY OF LIFE FOR WORKERS*

**MARÍA PURIFICACIÓN GARCÍA MIGUÉLEZ**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de León*

Fecha de recepción: 15/10/2023

Fecha de aceptación: 16/11/2023

**SUMARIO:** 1. ANTECEDENTES NORMATIVOS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE PROGENITORES Y CUIDADORES Y SU REGULACIÓN TRAS EL RDL 5/2023, DE 28 DE JUNIO DE 2023. 2. EL TELETRABAJO COMO OPCIÓN PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR: LUCES Y SOMBRAS. 2.1. Contextualización de la evolución del teletrabajo en España. 2.2. El teletrabajo como herramienta para conciliar vida laboral y familiar. 2.3. La cuestión de la viabilidad de la desconexión digital en la conciliación entre la vida profesional y familiar mediante el teletrabajo. 3. EL PAPEL DE LA JURISPRUDENCIA FRENTE AL NUEVO RETO LEGISLATIVO DEL RDL 5/2023 ANTE SOLICITUDES DE REDUCCIÓN DE

JORNADA O TRABAJO EN REMOTO. 4. CONCLUSIONES O APRECIACIONES SOBRE EL MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO TRAS EL RDL 5/2023 EN PRO DE UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA. 5. BIBLIOGRAFÍA.

**RESUMEN:** Para lograr una buena dinámica en la regulación de la conciliación de la vida profesional y familiar resulta vital el papel a desempeñar por parte de empresas y administraciones públicas, siendo estos los principales agentes partícipes y con mayor responsabilidad de cara al adecuado equilibrio entre ambos roles de los trabajadores, tengan o no cargas familiares. El legislador ha tratado de dar respuesta a las necesidades detectadas mediante el RDL 5/2023, de 28 de junio, si bien en este tablero entran en juego más elementos, como el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital, máxime dado el avance vertiginoso de las nuevas tecnologías, siendo así imprescindible lograr la adecuada ponderación o equilibrio de todos ellos en pro de una mejor calidad de vida.

**ABSTRACT:** The role played by companies and public administrations is vital to achieve a good dynamic in regulating the reconciliation of professional and family life. These are the main participants and bear the greatest responsibility in ensuring the proper balance between both roles of workers, whether or not they have family responsibilities. The legislator has sought to respond to the identified needs through Royal Decree –Law 5/2023 of June 28th. However, more elements come into play in this scenario, such as teleworking and the right to digital disconnection, especially given the rapid advancement of new technologies. It is therefore essential to achieve a proper weighting or balance of all these factors in pursuit of a better quality of life.

**PALABRAS CLAVE:** Conciliación, progenitores, dependencia, desconexión digital, teletrabajo.

**KEYWORDS:** Reconciliation, parents, dependency, digital disconnection, teleworking.

## 1. ANTECEDENTES NORMATIVOS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE PROGENITORES Y CUIDADORES Y SU REGULACIÓN TRAS EL RDL 5/2023, DE 28 DE JUNIO DE 2023

La evolución de los puestos de trabajo y el mercado laboral exige readecuar la normativa<sup>1</sup>, en particular, para conciliar vida laboral y familiar<sup>2</sup>. El primer gran referente en España es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre<sup>3</sup>, respondiendo a mandatos constitucionales sobre derechos fundamentales, y cubriendo lagunas en supuestos de embarazo y maternidad<sup>4</sup>.

El siguiente es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>5</sup>, basada en los mismos principios constitucionales y con un alcance más amplio –no sólo a aspectos laborales– para eliminar la discriminación de género<sup>6</sup>.

.....

1 CRUZ VILLALÓN, J., “Hacia un nuevo Estatuto de los Trabajadores”, Trabajo y Derecho, núm. 63, 2020, pp. 45 y ss. Asimismo, LÓPEZ AHUMADA, J.E., “El desarrollo de nuevas formas de empleo desde la perspectiva del tiempo de trabajo”, Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, núm. 7, 2023, pp. 56–74. También, AMBESI, L.J., “Tecnología, relaciones laborales y Derecho del Trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona”, Estudios Socio –Jurídicos, vol. 21, núm. 1, 2019, pp. 245–266.

2 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, Lex Social: Revista de Derechos Sociales, vol. 11, núm. 1, 2021, pp. 40–78.

3 Al respecto, PÉREZ DEL RÍO, M.T., “La Ley 39/99 de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales”, Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, núm. 52, 1999, pp. 39–68. También, GÁRATE CASTRO, J., “Apuntes sobre la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, Revista Xurídica Galega, núm. 26, 2000, pp. 13–26. La Ley 39/1999 modificaba normas igualmente relevantes, como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, algunas leyes reguladoras de la Función Pública, o el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

4 Avalada por el precedente de normas europeas en pro de una regulación amplia e integradora, como las Directivas 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre, y 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio, al igual que la posterior Directiva 2019/1158/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio. Poniendo de manifiesto la necesidad de implementar dicha normativa, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”, Diario La Ley, núm. 9600, 2020.

5 Sobre su relevancia, CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, Anales de Derecho, vol. 25, 2007, pp. 343–370.

6 Incorporando contenidos del art. 111 del Tratado de Roma y otras normas comunitarias de gran calado sobre igualdad de sexos, como la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

También deben reseñarse modificaciones a esta Ley 3/2007 para precisar su contenido, o contribuir a una mayor concienciación de la ciudadanía. Sirvan de ejemplo al respecto los arts. 37.1.d y 38.1.d, fijando entre los objetivos de igualdad de la corporación RTVE y la Agencia EFE, respectivamente, el de “colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia contra las mujeres”.

Mención inexcusable requiere el Real Decreto –Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Cuestionado en cuanto a su constitucionalidad<sup>7</sup>, acomete reformas de calado en supuestos de trabajo por cuenta ajena<sup>8</sup>, planteando una bifurcación en la regulación de los permisos por adopción, y de guarda y acogimiento, paralela a la del permiso por cuidado de un menor y el derivado del nacimiento de este<sup>9</sup>.

Casi inexistente fue la aportación al acervo regulador durante la pandemia e inmediata postpandemia (2020–2021), pese a la elevada conflictividad en los juzgados<sup>10</sup> y, llegados al momento presente, el Libro Segundo del RDL 5/2023, de 28 de junio, dimanante de la obligación de transponer la Directiva 2019/1158/UE<sup>11</sup>, estableciendo adaptaciones “ra-



En ambos casos, conforme a la redacción dimanante de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (disposiciones finales 10.1 y 10.2).

7 CASAS BAAMONDE, M.E., “Legislación excepcional de urgencia e igualdad de género en el empleo y la ocupación. La constitucionalidad del Real Decreto –ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2023, pp. 1–5.

8 Un análisis pormenorizado, en LOUSADA AROCHENA, J.F., “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto –Ley 6/2019, de 1 de marzo: una primera aproximación”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 11, 2019, pp. 70–97.

9 Entre otros, BLASCO JOVER, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto –Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho al Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, pp. 1–29.

Cuestiones a veces criticadas, en base al argumento de que, si bien es un acierto la doble y diferente consideración de los derechos de maternidad derivado del parto y de conciliación unido al cuidado del nuevo miembro familiar, no lo es tanto unificar la licencia por maternidad biológica y el permiso por paternidad, cabiendo interpretar que no se otorga suficiente importancia al hecho en sí de la maternidad biológica. LOUSADA AROCHENA, J.F., “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena, tras el Real Decreto –Ley 6/2019 de 1 de marzo: una primera aproximación”, cit.

Se ha aducido asimismo falta de rigor terminológico respecto al permiso por nacimiento, abocando a confusa interpretación de entender única alusión a la función principal de cuidado. BALLESTER PASTOR, M.A., “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la Tierra del Sol”, *Revista Femeris*, vol. 4, núm. 2, 2019, pp. 14–38.

10 Derivada de peticiones de adaptación de jornada o discriminación por razón de sexo. Aludiendo a esta, con ocasión de la STS 1555/2022, de 23 de noviembre (Sala de lo Contencioso –Administrativo, por tratarse de personal estatutario del Sistema de Salud), CASAS BAAMONDE, M.E., “Discriminación directa por embarazo en el acceso al empleo público temporal”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2023.

Relevantes en tal sentido, las SSTC 3/2007, de 15 de enero, y 19/2021, de 31 de mayo, defensoras de la igualdad de derechos en beneficio de la conciliación (reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 6 años, y teletrabajo, respectivamente). CABEZA PEREIRO, J., “Reducción de jornada: a vueltas con la discriminación sexista con ocasión de dos nuevos pronunciamientos del Tribunal Constitucional”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 4, 2021, pp. 167–185.

11 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 la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del consejo (Directiva sobre la Vida Familiar y Laboral). Sobre la necesidad de implementar su contenido, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La transposición de la Directiva 2019/1158, de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023, pp. 75–102.

Explicación plausible del retraso en dicha transposición (el plazo expiraba el 2 de agosto de 2022) puede ser la inestabilidad política consecuente de circunstancias como la repetición de comicios electorales, la detentación del poder normativo por parte de gobiernos en funciones, y la aún inercia del período de inactividad legislativa por los efectos paralizadores de la pandemia. SALA FRANCO, T., “Novedades en materia laboral del Real Decreto –Ley 5/2023, de 18 de junio”, *Briefs AEDTSS*, núm. 50, 2023, pp. 1–6.

El largo título completo del RDL 5/2023 (Real Decreto –Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de

zonables y proporcionadas” entre las necesidades productivas de la empresa y las organizativas de las personas para ejercer sus derechos de conciliación o corresponsabilidad, o posibilidad de acuerdos vía negociación colectiva. También hay novedades en cuanto a plazos, supuestos de ausencia del puesto de trabajo, o en aspectos del derecho al permiso parental, incluyendo un nuevo artículo en el ET, el 48 bis, para incorporar la figura de un permiso parental por tiempo superior al año y hasta que el menor cumpla ocho años de edad, de carácter individual, no transferible.

La modificación del art.53.4 ET, sobre posibilidades del empresario para extinguir el contrato de trabajo es otra aportación relevante, afirmándose que la decisión extintiva y unilateral de este en supuestos de discriminación prohibidos en la Constitución u otras normas, o cuando pudieran violarse derechos fundamentales y/o libertades públicas de la persona trabajadora, será nula<sup>12</sup>. Complementando lo anterior, se modifica el art. 55.5 ET, con nueva referencia al despido nulo y su motivación<sup>13</sup>.

También se modifica la Disposición Adicional decimonovena ET, estableciendo el cálculo de indemnizaciones en supuestos de jornada reducida por conciliación profesional y familiar conforme al principio de *in dubio pro operario*, esto es, estimándose cuantías conforme “hubiera correspondido” sin tener en consideración dicha reducción<sup>14</sup>.

Tales modificaciones han conllevado ajustes en otras normas vinculadas, como en la Ley 36/2011, de 10 de enero, reguladora de la jurisdicción social<sup>15</sup>.



apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea) es, de por sí, claro indicativo de lo apuntado, a la par que refleja la tendencia que viene apreciándose en época reciente a regular una pluralidad de aspectos sin relación entre ellos mediante una misma norma.

12 Avalándolo de oficio la autoridad judicial. A tan taxativa afirmación se añaden otros supuestos de nulidad relacionados con los/as trabajadores/as (nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo, lactancia, o violencia de género). La única salvedad es que el empresario pueda justificar de forma irrefutable que la decisión extintiva se encuentra fundamentada en motivos ajenos a los anteriores.

13 Duplicidad que, tratándose de un mismo texto legal, cabe entender expresión de la voluntad del legislador de proporcionar un doble blindaje frente a situaciones indeseadas de despido a quienes se encuentren en alguna de las situaciones mencionadas. En tales supuestos, las discrepancias entre empresa y trabajador/a deberán ser dirimidas por la vía de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

14 “Siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido” para la reducción solicitada, limitación también aplicable a contratos a tiempo parcial, si ceñidos a las circunstancias de los derechos establecidos en el párrafo séptimo de los puntos 4 y 5 del art. 48 ET, y en el nuevo art. 48 bis ET.

15 Adaptación necesaria, particularmente en cuanto a supuestos de despido nulo conforme al art. 55.5 ET y otros aspectos relativos a la decisión improcedente del empresario de extinguir el vínculo contractual según lo establecido en los arts. 51.1 y 53.4, todo en clara relación con la nueva protección a la conciliación de la vida profesional y familiar de progenitores y cuidadores. Con todo, no hay que olvidar que el Libro Segundo del RDL 5/2023 se centra exclusivamente en supuestos de cuidado de menores o mayores con necesidades especiales convivientes, sin referencia a situaciones perfectamente asimilables en las cuales concurren análogas necesidades de tiempo, como el cuidado de mayores dependientes que no convivan en el mismo domicilio. El apremio de regular también estos supuestos es mayor a medida que envejece la población, máxime dada la situación de soledad de muchos mayores y los problemas de vivienda en España.

## 2. EL TELETRABAJO COMO OPCIÓN PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR: LUCES Y SOMBRAS

El devenir de la historia ha dado lugar a nuevas modalidades de trabajo, bien asalariado, por cuenta ajena, autónomo, o autónomo –dependiente, consecuencia de transformaciones en el plano social y/o económico y, por supuesto, en los sistemas productivos, en gran medida motivadas por el rápido e imparable avance tecnológico. Tan es así que las denominadas “nuevas tecnologías” o “tecnologías digitales”, que avanzan y evolucionan a ritmo vertiginoso, ya están presentes en múltiples aspectos de la vida diaria –incluidos los laborales–<sup>16</sup>, dando lugar a un nuevo paradigma en la concepción de los puestos de trabajo, con foco en el trabajador y reflejo en los mercados laborales, centrado principal y mayoritariamente en desempeños relacionados con trabajos por cuenta ajena o autónomos y, en la actualidad, cada vez más con mecanismos de inteligencia artificial<sup>17</sup>.

### 2.1. Contextualización de la evolución del teletrabajo en España

Aún relativamente novedosa es la prestación laboral basada en el teletrabajo, de gran repercusión en cuanto a su percepción social<sup>18</sup>. En un primer momento, al acuñarse a mediados de los ochenta del siglo pasado, el término se restringía a algunos expertos, principalmente en Estados Unidos, asociado a connotaciones no tanto sociales o laborales como energéticas o medioambientales<sup>19</sup>, concibiéndolo con propósito finalista o como si de una herramienta más se tratara. En otras palabras, se planteaba como una alternativa frente a la utilización masiva y generalizada de vehículos particulares por los trabajadores, argumento asimismo extensible en un momento dado al uso del transporte público<sup>20</sup>.

Con ello se pretendían solventar problemas de evolución incierta, pero preocupante, evitando congestiones, particularmente en horas punta de entrada y salida del trabajo, y reducir el ritmo del tráfico, propósito interpretable a la luz de los planteamientos actuales en términos de uso más sostenible de medios de transporte y reducción de emisiones,

.....

16 Conforme ya se venía vislumbrando, cada vez con mayor claridad. Por ejemplo, MARTÍNEZ YÁNEZ, N.M., “Entre robots y pandemias: retos de la regulación del tiempo de trabajo en el siglo XXI”, *Trabajo y Derecho*, núm. 78, 2021, pp. 19–29.

17 PÉREZ ALONSO, M.A., “La nueva realidad laboral y empresarial. Los nuevos servicios proveedores y nuevas tecnologías, robotización, digitalización, inteligencia artificial”, *Revista Internacional Consinter de Direito*, vol. 4, núm. 6, 2018, pp. 141–160.

18 MARTÍN RIVERA, L., “Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 250, 2022, pp. 135–182.

19 Acerca de los orígenes del teletrabajo, y entre otros, BARRERA, E., *Estado de situación del teletrabajo en Europa. Resultados de encuestas y estudios de casos*, Teldet, Madrid, 1994.

20 GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P., *El teletrabajo: antes durante y tras el coronavirus*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021, p. 38.

para mejorar la calidad del aire de las ciudades, rebajar los niveles de contaminación y, por ende, reducir el agujero de la capa de ozono y los niveles de calentamiento global.

La noción de teletrabajo no es, pues, nueva como tal, si bien no es menos cierto que, más allá de su delimitación conceptual en la vigente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, deben tenerse presentes las particularidades caracterizadoras de esta modalidad laboral<sup>21</sup>. Esto, unido al progresivo e imparable aumento del sector terciario en los tejidos productivos de las economías desarrolladas, y a la asimismo imparable evolución de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TICs), da forma a un modelo con considerables e interesantes posibilidades para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>22</sup> o, si se prefiere –al hilo de lo apuntado anteriormente–, las obligaciones profesionales y de cuidadores de personas dependientes. Asimismo, también parecen claros sus beneficios en cuanto a inserción de concretos colectivos de trabajadores que, si no, verían mermadas sus posibilidades de acceso al mundo laboral.

En este orden de cosas, no debe olvidarse que, incluso pese al vacío legal que se planteaba con el art. 13 ET antes de su actual regulación, la gran utilidad del teletrabajo se hizo patente en la pandemia de la Covid –19, experimentando un gran impulso durante la etapa de confinamiento, si bien es cierto que supeditado a tan adverso escenario<sup>23</sup>. En todo caso, permitiendo a muchas empresas afrontar una situación sobrevenida y para la que no estaban preparadas, merced a mecanismos, aunque en un primer momento precarios y con más o menos consciencia del alto grado de inseguridad jurídica existente, teniendo como únicos referentes algunos documentos y propuestas de la OIT<sup>24</sup>, y contadas menciones en la negociación colectiva, como en el caso del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, suscrito por los interlocutores sociales en 2003<sup>25</sup>.

De la doctrina iuslaboralista también han emanado pautas esclarecedoras para el correcto desempeño de los trabajadores, al suscitarse dudas o requerirse interpretaciones<sup>26</sup>,



21 Aunque anterior a la Ley 20/2021, un interesante desarrollo en SIERRA BENÍTEZ, E.M., El contenido de la relación laboral en el teletrabajo, Sevilla, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, pp. 27–110.

22 GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P., El teletrabajo: antes durante y tras el coronavirus, cit., p. 27.

23 Y ya valorándose en aquel momento la utilidad del teletrabajo como herramienta de conciliación. Así, en NÚÑEZ –CORTÉS CONTRERAS, P., “Teletrabajo durante la pandemia, ¿una herramienta de conciliación? El caso de la Comunidad de Madrid”, en SAGARDOY DE SIMÓN, I. (Dir.) y NÚÑEZ –CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Madrid, Dykinson, 2021, pp. 165–212.

24 Tomados a modo de “guía de auxilio” para implantar el teletrabajo por vía de inmediatez y, muchas veces, sin mediar experiencia previa alguna o habérselo nunca planteado, ni empresas, ni trabajadores. Tal fue el caso del Convenio C177 sobre Trabajo a Domicilio, de 20 de junio de 1996, en vigor desde el 22 de abril de 2000. El carácter “referencial” del mismo resulta patente por cuanto, *de facto*, sólo muy recientemente ha sido ratificado por España, un año antes de su entrada en vigor el 25 de mayo de 2023. También cabe mencionar otros documentos e informes de la OIT fechados entre 1996 y 2020 (sirva de ejemplo el “Manual de buenas prácticas en teletrabajo”), que resultaron igualmente útiles en aquel momento.

25 Siendo casi anecdótica la mención al teletrabajo en dicho Acuerdo Interconfederal, en un anexo, dando clara idea de la poca importancia por aquel entonces atribuida a esta modalidad de prestación laboral.

26 Prueba de que, a diferencia del legislador o los convenios colectivos, la jurisprudencia prestaba atención a esta modalidad de trabajo. Un amplio desarrollo a este respecto en RODRÍGUEZ –PIÑERO ROYO, M. (Dir.),

por ser ellos mismos quienes solían aportar equipos y suministros, en tanto las muy escasas medidas específicas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales se aplicaban sobre la base de analogía, asimilación o extensión de supuestos<sup>27</sup>.

Asimismo, no debe perderse de vista el hecho de que todas las actuaciones, tanto de empresarios como de trabajadores, tenían por objetivo vital garantizar en lo posible la actividad productiva, minorando pérdidas de por sí cuantiosas en virtud de circunstancias adversas, al tiempo que el propósito finalista –y de mayor calado aún– de evitar o minimizar la propagación de la Covid –19 por contacto y contagio entre personas<sup>28</sup>.

## 2.2. El teletrabajo como herramienta para conciliar vida laboral y familiar

Partiendo del comentado y reconocido derecho de los/as trabajadores/as a adaptar su jornada o a solicitar su distribución irregular por motivos de conciliación, a nadie escapa que el trabajo a distancia, y en concreto el teletrabajo, puede plantearse como herramienta útil. Ello siempre y cuando las necesidades de adaptación o redistribución de jornada estén adecuadamente justificadas y razonadas, a la vez que proporcionadas respecto a las necesidades organizativas o de producción de la empresa, y en todo caso primando los intereses y necesidades de los trabajadores, como ponen de relieve sucesivas sentencias del Tribunal Constitucional a las que se hará posterior referencia. Baste ahora avanzar que, conforme lo establecido en estas, debe siempre prevalecer la no vulneración de derechos constitucionales, por delante de cuanto en contrario pudieran haber establecido acuerdos sociales vía negociación colectiva, o incluso la legislación ordinaria<sup>29</sup>, siendo un claro ejemplo cuanto tiene que ver con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo contemplado en el art. 14 CE, y su potencial vulneración.

En paralelo a lo anterior, y acerca de este mismo particular, tampoco hay que olvidar que el Estatuto de los Trabajadores, conforme a la actual redacción de su articulado, reconoce al empresario la posibilidad de ofrecer soluciones alternativas que se adapten tanto a las necesidades de este como a las del trabajador (arts. 34.8, 46.3 y 48 bis ET).



Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pp. 10 y ss., y, de manera más pormenorizada, pp. 45–104.

27 Incluso en el propio art.13 ET se hacía referencia a que las medidas de seguridad y salud amparaban en igual medida a los trabajadores presenciales que a los que prestaban sus servicios a distancia.

28 Cada vez más estudios buscan evidenciar los efectos de la implantación generalizada y sobrevenida del teletrabajo desde un punto de vista cuantitativo. Entre los más recientes, el publicado por Factorial HR en septiembre de 2023 bajo el título “La implantación del teletrabajo en España” [<https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/>]. También reseñable a este respecto lo indicado en LOUSADA AROCHENA, J.F., “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena, cit.

29 MORATO GARCÍA, R.M., “Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales”, *Trabajo y Derecho*, núm. 11, 2020, pp. 1–34.



Así las cosas, muestra de cómo proceder para la posible aplicación del teletrabajo a efectos de conciliación es la SJS Mieres de 19 de mayo de 2023<sup>30</sup> (aunque poco, previa a la promulgación y entrada en vigor del RDL 5/2023), que, en consonancia con el contenido de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, ya apelaba al contenido del art. 34.8 ET, interpretando en este punto que no había lugar a denegar a una persona trabajadora la posibilidad de prestar sus servicios a través de la modalidad de teletrabajo, y esto ni aun cuando la empresa hubiese alegado como motivo justificativo al argumento de que ya existía en ella una política propia de conciliación y flexibilidad.

En concreto, la actora solicitaba realizar el 100% de su jornada laboral a distancia o en remoto –como literalmente se indica–, no siendo baladí lo argumentado y razonado en el pronunciamiento, determinando que no cabía la posibilidad de denegación en base a los argumentos de la empresa<sup>31</sup>, más aún al añadir y justificar dicho razonamiento en el hecho de que (como se reconoce en la nueva regulación del Estatuto de los Trabajadores tras el RDL 5/2023), los motivos alegados para justificar la no concesión de lo solicitado deberían haberse concretado. Añadiéndose, además, que “la carga de la prueba en cuanto al proceso negociador obligatorio recae en la empresa”, siendo así que en el caso juzgado “la empresa no ha opuesto razón organizativa alguna para rechazar la admisión de la solicitud de la trabajadora”. En este mismo orden de cosas, la sentencia también incide en que la trabajadora afectada, por su parte, sí aportó justificaciones suficientes acreditativas de sus circunstancias personales, avalando de este modo su solicitud<sup>32</sup>.

Casi simultánea, y también en consonancia con el tenor de la reforma del RDL 5/2023, la STSJ PV 605/2023, de 17 de mayo, en la que se recurre el fallo de la previa SJS Bilbao núm. 2, de 23 de septiembre de 2022, estima parcialmente el recurso de la actora, quien había solicitado reducción de jornada a 34 horas semanales para cuidar a su suegra dependiente, siéndole concedida por la empresa. Posteriormente, y de forma sobrevenida por sufrir la mayor dependiente un ictus y pérdida sustancial de movilidad, solicitó la prestación laboral en modalidad de teletrabajo al amparo del art. 34.8 ET, tal y como ya

30 Pudiendo servir también de referencia otras sentencias relacionadas, conteniendo pronunciamientos en esta misma línea argumental. Entre otras, SJS Valladolid de 13 de febrero de 2023, y SSTSJ Galicia de 9 de diciembre de 2022, y de 5 de febrero de 2021.

31 En torno a las decisiones de los empresarios ya se venía poniendo de manifiesto tiempo atrás que podría resultar problemático para el trabajador, e incluso plantearse situaciones de indefensión, como la de la sentencia mencionada, donde se establecen los límites del poder empresarial. La nueva regulación del ET supone un considerable avance en este sentido. Ya antes, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador”, *Trabajo y Derecho*, núm. 59, 2019, pp. 1–17.

32 Entre otras razones, aludiendo a la imposibilidad de adscribir el hijo mayor al servicio de madrugadores, lo cual aliviaría la carga de conciliación de la trabajadora, y ello por cuanto la entrada del menor al centro educativo en el aconsejado horario laboral no le permitiría la puntual prestación de servicios debido a cuestiones relacionadas con el tiempo de desplazamiento. Del mismo modo, la sentencia menciona que “las circunstancias de trabajo del otro progenitor y de la hija menor se hallan por igual debidamente acreditadas”.

había hecho durante la pandemia, petición denegada por la empresa, alegando falta de razonabilidad y proporcionalidad de la medida. El fallo de la sentencia abunda en la fácil probanza del hecho aducido (ictus y sus secuelas), reconociendo expresamente el derecho de la actora a prestar servicios conforme la modalidad solicitada, y condenando a la empresa a abonarle una indemnización por daños y perjuicios, así como retrotrayendo las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para emisión de nueva sentencia.

Conforme a lo expuesto, y con base argumental en estas y otras análogas sentencias, cabe, pues, concluir que, en efecto, el teletrabajo o trabajo en remoto puede ser una opción favorable a la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre y cuando las características del puesto lo permitan<sup>33</sup>. Asimismo se puede postular la aplicabilidad de esta modalidad de prestación laboral no sólo para cuidado de menores, sino también de personas de edad avanzada o en situación de dependencia, convivientes o no, cuando llevarles a centros de día u otras soluciones no sea factible por motivos justificados.

### 2.3. La cuestión de la viabilidad de la desconexión digital en la conciliación entre la vida profesional y familiar mediante el teletrabajo

Procede también analizar la viabilidad de la desconexión digital con el teletrabajo<sup>34</sup>, pues una y otro tienen clara incidencia a la hora de procurar condiciones dignas de trabajo, pudiendo plantearse problemas al respecto<sup>35</sup>. Consecuentemente, es plausible afirmar que teletrabajo y desconexión digital son aspectos clave para la conciliación entre vida profesional y familiar<sup>36</sup>, en ambos casos pudiendo dar lugar a situaciones con potencial y significativo impacto en el estado de ánimo, e incluso la salud mental, de las personas trabajadoras<sup>37</sup>, y requiriéndose determinar si la forma en que estas distribuyen su tiempo entre responsabilidades laborales y personales resulta adecuada y equilibrada<sup>38</sup>. Se trata de

33 Al haber de tener lugar determinadas prestaciones necesariamente de forma presencial. Puede ser, por ejemplo, el caso de una dependienta o cajera de supermercado, resultando hoy por hoy inviable la opción de teletrabajo (sin perjuicio de que futuros avances tecnológicos o técnicas de inteligencia artificial hagan viable la prestación a distancia, desde el domicilio u otro lugar ajeno al del centro de trabajo).

34 Un desarrollo pormenorizado en ARRUGA SEGURA, M.C., “Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021, pp. 1–27.

35 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, OIT, Ginebra, 2019, pp. 5–12. En el mismo sentido, CAIRÓS BARRETO, D.M., “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, vol. 13, 2021, pp. 1–26. Asimismo, y aunque anterior en el tiempo, en cuanto al protocolo a seguir para alcanzar la tan deseada desconexión digital, SELMA PENALVA, A., “Desconexión digital: protocolo de actuación”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 59, 2022, pp. 1–24.

36 TRUJILLO PONS, F., “Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Revista Social y Empresa*, núm. 18, 2023, pp. 7–8.

37 CABRERA LAFEBE, J.T., *La desconexión digital y el derecho a la salud de las personas teletrabajadoras*, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo (Ecuador), 2022.

38 En cuanto a posibles medidas para deslindar trabajo y vida familiar, véase MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, M.O., “Registro de jornada diario para garantizar un adecuado derecho a la desconexión digital”, en LÓPEZ AHU-

cuestiones de gran trascendencia, cuya consideración precisa grandes dosis de equilibrio y control, pues no proceder así podría dar lugar a efectos negativos o graves perjuicios para el adecuado desempeño de ambas facetas del individuo<sup>39</sup>.

En tal sentido, y con carácter general, el teletrabajo ofrece la posibilidad de llevar a cabo una prestación laboral desde un lugar distinto al centro de trabajo<sup>40</sup>, que bien pudiera ser el propio domicilio familiar, prueba de lo cual fue la situación vivida durante el confinamiento por la Covid –19, cuando muchas empresas hubieron de implantar esta modalidad de trabajo para mantener una cierta continuidad en sus operaciones.

Con todo, hay que recalcar que el recurso al teletrabajo conlleva a un tiempo ventajas e inconvenientes<sup>41</sup>. Entre las primeras, y en primer lugar, la mayor flexibilidad consecuente de permitir a los trabajadores una gestión más autónoma de su tiempo de trabajo<sup>42</sup>. Asimismo, la eliminación o minoración del número de desplazamientos diarios a realizar, traducible en ahorro de gastos, tanto de tiempo (recurso considerado particularmente valioso en la sociedad actual), como monetarios (derivados del uso del propio transporte o del transporte público, así como de manutención, en caso de jornadas partidas si el trabajador no puede regresar a su domicilio para la comida, y ello aun cuando las propias empresas puedan disponer de comedores o los trabajadores optar por llevar su propia comida de casa). En tercer lugar, y al menos *a priori*, debe reiterarse la mayor posibilidad de conciliación, facilitando la presencia continuada del trabajador en su domicilio, atendiendo a familiares (hijos, mayores o dependientes a cargo), y trabajando a la vez<sup>43</sup>.

En cuanto a posibles inconvenientes o, si se prefiere, desafíos a afrontar por parte de los teletrabajadores, uno evidente es la potencial dificultad a la hora de deslindar con cla-



MADA, J.E. (Dir.), La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo, Aranzadi, Cizur Menor, pp. 295–324. En análogo sentido, MARTÍN VALDEZ, P., “El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital”, IDP. Revista de Internet, Derecho y Política, núm. 238, 2023, pp. 1–12.

39 MOLINA NAVARRETE, C., “La edad psicosocial, una condición de trabajo decente: el neotaylorismo digital en clave de pérdida de bienestar”, en CORREA CARRASCO, M. (Coord.) y QUINTERO LIMA, M.G. (Coord.), Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, 2020, pp. 8–37.

40 CAIRÓS BARRETO, D.M., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, 1ª ed., Albacete, Bomarzo, 2021, p. 218.

41 Ya detectados y señalados desde tiempo atrás. Al respecto, y por ejemplo, SANGUINETI RAYMOND, W., “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva Ley del Trabajo a distancia”, en BAZ RODRÍGUEZ, J. (Dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 27–266. También SELMA PENALVA, A., “Desconexión digital: protocolo de actuación”, *cit.*

42 En torno a la flexibilidad que ofrece el teletrabajo, IGARTUA MIRÓ, M.T., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, p. 390.

43 Son frecuentes las ocasiones en las que, por falta de una adecuada conciliación, hay personas trabajadoras –particularmente mujeres– que, aun cuando logran seguir trabajando, se ven obligadas a renunciar a su promoción profesional por falta de tiempo, pues las situaciones de dependencia les absorben todo el tiempo disponible fuera del horario laboral que han de cumplir. LÓPEZ AHUMADA, J.E., “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 11, 2021, pp. 77–88.

ridad lo que pertenece a la esfera del trabajo y lo concerniente al ámbito de la atención y el cuidado familiar, pues no en vano resulta patente que el hecho de que el lugar de prestación sea también el propio domicilio contribuye a que sea más difícil desconectar del trabajo desde un punto de vista psicológico, al estar muy difusos los límites de lo laboral y lo familiar o personal. Tal es así, que la desconexión puede llegar al punto de ser del todo imposible, lo que puede acarrear diferentes tipos de trastornos de salud<sup>44</sup>. Junto a lo anterior, debe tenerse presente el posible aislamiento social de la persona trabajadora, en aquellas situaciones en las que el conjunto de tareas y cargas laborales y familiares lleguen a absorber todo su tiempo, no dando margen al ocio y desvinculándola tanto de compañeros y colegas como, incluso, de amigos y vida social en general. En tercer lugar, tampoco hay que olvidar la obligación que tienen las empresas de facilitar a sus teletrabajadores los medios técnicos adecuados, tanto equipos informáticos como en términos de una buena conexión a internet, puesto que la interrupción o ralentización de las comunicaciones puede no sólo retrasar la ejecución de tareas, sino también generar estrés, al igual que en el caso de producirse un excesivo control por parte de la empresa.

En estrecha conexión con lo anterior, y en cuanto a la desconexión digital se refiere, los teletrabajadores deben delimitar claramente lo que ha de ser tiempo de trabajo y lo que ha de ser espacio para cuestiones personales o de ocio<sup>45</sup>. En este sentido, el riesgo de no llegar a desconectar del teletrabajo es mayor en aquellos entornos en que se opera con unas comunicaciones digitales cada vez más avanzadas y se exige mayor disponibilidad del trabajador, hasta el límite de pedir que dicha disponibilidad sea total o constante a lo largo del día, cayendo así fácilmente en el grave error de que todo sea tiempo de trabajo por no encontrar el momento adecuado para desconectar de las redes.

También es posible, pues, hablar de ventajas e inconvenientes en términos de la fluidez de la conexión y el hecho de poder o no desconectar. Así, lograr la desconexión digital favorece la salud mental y mayores niveles de bienestar<sup>46</sup>, siendo vital evitar una sobreexposición que, en la práctica, sólo daría lugar a elevados índices de estrés (en tanto la desconexión propiciaría momentos de relajación y períodos de descanso). En segundo lugar, algunos expertos sostienen que la desconexión podría incluso incrementar los índices de productividad en las empresas, siempre y cuando los trabajadores se centrasen

44 LUQUE PARRA, M., “Marco jurídico de la prevención de riesgos en el teletrabajo”, en GINÉS I FABRE-LAS, A. (Coord.), *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Cizur Menor, Aranzadi, 2021, pp. 93–224.

45 QUÍLEZ MORENO, J.M., “La jornada de trabajo y su relación con el trabajo efectivo: reflexiones sobre si el mismo es eficaz o eficiente y cumple con el trabajo decente”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 254, 2022, pp. 1–25.

46 Pues, con más frecuencia de la deseada, las personas trabajadoras se ven abocadas a ofrecer una “disponibilidad horaria y locativa constante, incluso, fuera de su horario laboral”. TRUJILLO PONS, F., “La «desconexión digital» a lomos de la seguridad y salud en el trabajo”, *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, núm. 45, 2021, <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>.

plenamente en las tareas durante su horario de desempeño y descansasen adecuadamente (lo que puede suponerles estar desconectados) durante el resto del tiempo. En tercer lugar, la desconexión digital también puede ser beneficiosa al ofrecer la posibilidad de disponer de más tiempo de calidad, susceptible de ser empleado con vistas al fortalecimiento de las relaciones intrafamiliares y de las personas con su entorno social, facilitando así un mayor disfrute de familia y amigos, o la realización de actividades que aporten satisfacción personal (tales como hobbies, voluntariado, etc.).

En cuanto a posibles inconvenientes, uno es el constatado peligro de una inadecuada “cultura organizacional”, conforme a la cual la empresa tenga por norma –o simplemente promueva– la disponibilidad total y constante de sus trabajadores, todos los días y prácticamente a todas horas, incluso los de descanso o en períodos que *a priori* claramente lo son, como las vacaciones. Tal proceder pone claramente en entredicho no sólo la posibilidad de desconectar del trabajo, sino también que, aun cuando esta aparentemente tenga lugar, no sea auténtica o efectiva. Relacionado con lo anterior, también ha de mencionarse otro fenómeno, igualmente plausible e indeseable, cual es el denominado “miedo a la desconexión”, en virtud del cual algunos individuos pueden interpretar erróneamente que desconectarse del trabajo puede tener consecuencias no deseadas para ellos, bien temiendo que vaya a afectar negativamente a su desempeño o a su rendimiento<sup>47</sup>, o bien que haber logrado desconectar les suponga no ser evaluados positivamente por sus superiores. Es esto algo que no debiera ocurrir en modo alguno, habiendo un tiempo y un espacio para cada cosa, discerniendo la esfera de lo laboral de la de lo personal.

Así las cosas, lograr llevar a la práctica un adecuado proceder en cuanto a teletrabajo y desconexión digital resulta esencial para que pueda materializarse una efectiva conciliación entre la vida profesional y la familiar. Para lograrlo, las empresas pueden implementar políticas que promuevan la desconexión digital<sup>48</sup>, estableciendo límites claros y precisos en relación con lo que esperan de sus empleados, cuándo estos han de estar disponibles y cuándo no resulta necesario. Del mismo modo, los trabajadores deben ser conscientes de la importancia de un adecuado establecimiento de tales límites, comunicando conforme proceda sus circunstancias y necesidades a sus superiores. Todo de cara a lograr entornos laborales más sostenibles, favorables y saludables para todos.

47 Por otra parte, es asimismo patente que el miedo a la desconexión digital también puede influir en los niveles del rendimiento. Haciéndose eco de esta posibilidad, la Unión Europea ofrece una regulación independiente. Entre otros, SERRANO ARGÜELLO, N., “La desconexión digital y su incidencia en la ordenación del tiempo de trabajo. A propósito de la regulación independiente del derecho a la desconexión propuesta por la Unión Europea”, en FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. (Dir.), *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Cizur Menor, Aranzadi, 2022, pp. 169–198.

48 Cuestión esta que se lleva planteando ya desde tiempo atrás. Entre otros, MORATO GARCÍA, R.M., “Desconexión digital y registro de la jornada laboral ante el auge del teletrabajo”, en BAZ RODRÍGUEZ, J. (Dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 267–312.

### 3. EL PAPEL DE LA JURISPRUDENCIA FRENTE AL NUEVO RETO LEGISLATIVO DEL RDL 5/2023 ANTE SOLICITUDES DE REDUCCIÓN DE JORNADA O TRABAJO EN REMOTO

Conforme ha sido anticipado, antes de la promulgación del RDL 5/2023 venía apreciándose un elevado grado de conflictividad en los diferentes órganos judiciales, en torno a cuestiones relativas a la conciliación de la vida profesional o laboral y la vida familiar de progenitores y cuidadores. Tal es así por cuanto se vulneraban derechos fundamentales, en ocasiones por una inadecuada o errónea interpretación de la norma, sin ponderar en su justa medida la importancia de algunos concretos, hasta el punto de llegar a resolverse conflictos ante el Tribunal Constitucional (como no podía ser de otro modo, al tratarse de derechos fundamentales recogidos en el articulado de la Carta Magna).

En relación con esto procede analizar con cierto detalle dos sentencias que, aunque distantes en el tiempo, resultan de utilidad para poner de manifiesto la necesidad de pronunciamiento sobre los supuestos contemplados, los cuales fueron resueltos, en plena concordancia con el contenido del RDL 5/2023, sirviendo así en cierto modo como prueba del acierto del legislador a la hora de llevar a cabo esta última reforma laboral (pudiendo incluso haber sido utilizadas como referente por parte de este último en su propósito).

La primera de dichas sentencias es la STC 3/2007, de 15 de enero<sup>49</sup>, en la que la demandante pidió recurso de amparo tras haber solicitado a su empresa derecho a reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 6 años, conforme a lo dispuesto en el art. 37.5 ET. Siendo el horario solicitado de tarde, de lunes a miércoles entre las 16:00 y las 21:15 horas, la empresa lo denegó, aduciendo que el horario reducido a aplicar debería desarrollarse en turnos rotativos de mañana y tarde, y de lunes a sábado, en base al argumento de que lo solicitado no se ajustaba a los límites imperativamente establecidos en el art. 37 ET<sup>50</sup>. Aun no habiéndose producido inicialmente vulneración de derechos –o al menos siendo así considerado por el ministerio fiscal–, en los sucesivos fundamentos de derecho de la sentencia se va produciendo un giro respecto a la original interpretación, por mor de recurrirse a otros pronunciamientos previos del propio Tribunal Constitu-

49 Véanse, entre otros, CASAS BAAMONDE, M.E., “Discriminación directa por embarazo en el acceso al empleo público temporal”, cit.; y CABEZA PEREIRO, J., “Reducción de jornada: a vueltas con la discriminación sexista con ocasión de dos nuevos pronunciamientos del Tribunal Constitucional”, cit.

50 Según el razonamiento pretendido, la solicitud no se atendería a los límites imperativamente establecidos en el art. 37 ET porque, en su interpretación, la jornada reducida solicitada debería estar comprendida dentro de los límites de la jornada ordinaria realizada. La trabajadora, en cambio, estaría solicitando una jornada más irregular, pues en su petición excluía, en primer lugar, varios días de la semana que son laborables y, en segundo lugar, suprimir por completo la posibilidad de trabajar en el turno de mañana. Por ello, el empresario entendía que lo solicitado no era una simple reducción de jornada, sino una modificación de esta (antecedente I.d de la sentencia).

cional. Entre ellos, como ejemplo y por todas, la STC 203/2000, de 24 de julio, en referencia a instituciones próximas en contenido y finalidad para tomar en consideración la excedencia por cuidado de hijos, tomando como base la también STC 240/1999, de 20 de diciembre<sup>51</sup>.

Establecido lo anterior, la STC 3/2007 continúa argumentando en sus fundamentos de derecho 6 y 7 que, si la cuestión en torno a la denegación de la solicitud de reducción de jornada a la solicitante de amparo en realidad viniese a constituir un obstáculo para que esta pudiera compatibilizar la vida familiar y profesional, esto debe ser interpretado como “no valorar adecuadamente la dimensión constitucional *ex art. 14 CE*”. A continuación, procede a señalar que, de este modo, se estaría renunciando a interpretar la norma de aplicación de la manera más favorable para la trabajadora, y eso si no ya a la efectividad del derecho fundamental del art. 14 CE, el cual pudiera estar siendo vulnerado<sup>52</sup>.

Partiendo de dicho razonamiento finalmente se reconoce el otorgamiento del amparo a la trabajadora, sustentándose esta decisión en que en la valoración de sus concretas circunstancias no había tenido lugar la debida tutela por parte del órgano judicial del derecho. Tal era así, por cuanto no se había tenido en consideración en qué medida la reducción de jornada solicitada resultaba necesaria para la trabajadora, sino que la decisión adoptada más bien se había fundamentado en las dificultades organizativas aducidas por la empresa. Esto habría venido a suponer un obstáculo injustificado para la permanencia de la trabajadora en su puesto de trabajo, al no poder compatibilizar su vida profesional con su vida familiar, sin haberse parado a analizar “en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve”<sup>53</sup>. Por último, el amparo es sentenciado en base al reconocimiento del derecho fundamental a la no discriminación (en este caso indirecta) por razón de sexo, de acuerdo con la doctrina del propio Tribunal Constitucional, tal y como es así expresa y literalmente reconocido en el fallo.

51 Conforme a lo contenido en la STC 240/1999, de 20 de diciembre, y en el FJ 5 STC 3/2007, de 15 de enero, “la realidad social subyacente a la cuestión debatida y a su trascendencia constitucional muestra, en palabras de la STC 240/1999, que “el no reconocimiento de la posibilidad de obtener esa excedencia por parte de los funcionarios interinos produce en la práctica unos perjuicios en el ámbito familiar y sobre todo laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres que se hallan en situación de interinidad [...], pues] hoy por hoy son las mujeres las que de forma casi exclusiva solicitan este tipo de excedencias para el cuidado de los hijos”. Razonamiento asimismo en otras sentencias más recientes, como indica CABEZA PEREIRO, J., “Reducción de jornada: a vueltas con la discriminación sexista con ocasión de dos nuevos pronunciamientos del Tribunal Constitucional”, cit. Concretamente, la STC 153/2021, de 13 de septiembre, ofrece una postura razonable y suficientemente garantista del derecho a la no discriminación, adecuada en el contexto social. En ella se incluye “el vasto concepto de la discriminación indirecta por razón de sexo”, de tal manera que, cuando son denegadas las solicitudes de conciliación, perjudican a las personas afectadas, que en su mayoría son mujeres trabajadoras, pues a nadie se le escapa que continúan existiendo estereotipos sociales que atribuyen a las mujeres la responsabilidad del cuidado de las personas de la unidad familiar.

52 Tal y como se establece en otras sentencias relacionadas, como las SSTC 191/1998, de 29 de septiembre (FJ 5), y 92/2005, de 18 de abril (FJ 5).

53 FJ 7 STC 3/2007, de 15 de enero.

Según es posible apreciar, resulta plausible esperar que problemáticas de interpretación como la descrita se vean solventadas con la nueva regulación planteada en el RDL 5/2023, a través del tenor de la redacción otorgada al art.4.2.c) ET, en concreta alusión a la no discriminación “directa ni indirecta” de cara al desempeño del puesto de trabajo, debiendo primar siempre los intereses en favor del ejercicio del derecho de conciliación de la vida laboral y familiar que asiste a los trabajadores.

Asimismo interesante resulta el análisis de la STC 119/2021, de 31 de mayo. En esta ocasión, la demandante –también mujer– solicitó amparo ante el Tribunal Constitucional tras haber pedido en su momento reducción de jornada diaria en dos horas al tener que cuidar de su hija menor de doce años, accediendo inicialmente la empresa a lo solicitado, y haciéndose efectiva tal reducción y quedando su horario establecido entre las 8:30 y las 14:30 horas a partir del 11 de septiembre de 2018. No obstante lo anterior, la trabajadora percibió que tal reducción no resultaba suficiente para atender adecuadamente a las necesidades y cuidados de su hija, procediendo a realizar una nueva petición de reducción de jornada, en esta ocasión pidiendo ser excluida de realizar guardias los fines de semana y festivos, y accediendo también la empresa a lo solicitado a partir de octubre de 2018. El conflicto se plantearía, sin embargo, con posterioridad, y más concretamente el 30 de agosto de 2019, al modificar la empresa su postura con respecto a lo ya concedido y remitir una comunicación a la trabajadora en la que se le indicaba la irregularidad de la jornada que venía realizando, y que esta pasaría a incluir la prestación de servicios una hora y treinta minutos los sábados “cuando así sea requerida por las necesidades de la producción y organización de la planta”. La trabajadora manifestó entonces con total rotundidad su oposición a esta cuestión, solicitando que se mantuviese la reducción de jornada exactamente en los términos que ya venía disfrutando, incluida la no obligación de prestar servicios los sábados. La empresa hizo caso omiso de esta última solicitud, motivo por el cual la trabajadora presentó demanda ante el correspondiente Juzgado de lo Social, argumentando “la imposibilidad de atender a la modificación de horario impuesta por la empresa por la que se le exigía trabajar los sábados que la empresa le indicase con antelación, de 12:00 a 13:30 horas, compensando ese tiempo al inicio de la jornada laboral del lunes”, y considerando en su demanda que tal decisión vulneraba sus derechos reconocidos en los arts. 14 y 39 CE<sup>54</sup>.

En primera instancia el Juzgado de lo Social que valoró la situación planteada denegó la solicitud realizada por la trabajadora, otorgando la razón a la empresa en base a entender que esta actuó correctamente conforme al contenido del art. 139 de la Ley 36/2011,

.....

54 A la vez que pedía como medida cautelar “el mantenimiento de la concreción horaria de la que ha venido disfrutando la actora y por ende fijando su jornada de lunes a viernes de 8:30 a 14:30 horas, sin prestación de servicios los sábados”. Tal cuestión fue atendida mediante auto núm. 77/2019, de 19 de octubre, exonerándose de este modo a la demandante de trabajar los sábados.



de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS), al no negarle la reducción de jornada solicitada, si bien con posterioridad (en 2019) se vio obligada a modificar los términos anteriormente establecidos para el horario reducido en base a la necesidad de reorganizar el servicio de guardias que se venían prestando, en virtud de la facultad que le asistía para modificar y flexibilizar el horario de las mismas, una vez que en el departamento al que pertenecía la actora no había personal suficiente para prestar el servicio de forma adecuada y que la compañera que en un primer momento había accedido voluntariamente a prestar el servicio de guardias se negaba ahora a realizarlas todas únicamente ella<sup>55</sup>.

Ante tal situación, y desestimada la demanda presentada ante el Juzgado de lo Social<sup>56</sup>, la demandante procedió a formular el correspondiente incidente de nulidad de actuaciones al considerar que dicha sentencia vulneraba su derecho a “la tutela judicial efectiva, así como el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación por razón de sexo y lo dispuesto en el art. 39 CE”, todo ello por estimar que la desestimación a su petición no había seguido el procedimiento adecuado, motivo por el cual no se había entrado a conocer el fondo del asunto. Tal disconformidad se plasmó en una demanda de amparo ante el Tribunal Constitucional con fecha 15 de julio de 2020, en la que la demandante alegaba, por un lado, la vulneración del derecho a la igualdad y, por otro, discriminación por razón de sexo (en base al art. 14 CE), para seguidamente proceder a mencionar tanto de normativa nacional como europea garante de la igualdad de trato entre mujeres y hombres<sup>57</sup>.

Establecido lo anterior, la STC 119/2021 argumenta en su respuesta al recurso de amparo entender que tan solo se había valorado la situación presentada en base a la legalidad ordinaria. Tal es así, que estipula que se debían haber valorado prioritariamente las circunstancias concurrentes o, en otras palabras, otorgada prioridad a “la importancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora tiene el ejercicio del derecho de reducción de jornada por motivos familiares”, no debiendo ampararse el pronunciamiento realizado únicamente en la insuficiencia de personal que presentaba la empresa demandada.

55 En concreto, argumentándose que la decisión de la empresa se tomaba como consecuencia de que la situación sobrevenida estaba motivada en el hecho de que un compañero del departamento de la actora solicitó no seguir realizando guardias los fines de semana, a lo que la empresa se opuso por los problemas de organización que esto le suponía, pero finalmente accedió, de tal manera que tan solo quedaba una persona disponible, la cual había decidido voluntariamente realizar las guardias, pero no todas ellas, solicitando por escrito que se volviera al sistema de guardias que regía con anterioridad a la reducción de horarios de la actora, por cuanto se negaba a realizar ella sola todas las guardias tras la renuncia de sus compañeros.

56 SJS Lugo, núm. 2, de 10 de enero de 2020. Ya antes a este respecto, véase lo indicado en MARTÍN DIZ, F., “Del derecho a la tutela judicial efectiva hacia el derecho a una tutela efectiva de la justicia”, *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm. 23, 2014, pp. 161–176.

57 La discriminación por razón de sexo se ampara, tal y como se desprende de la sentencia impugnada, en un “acuerdo de empresa”, y no como ella entiende que debería ser, a través de un convenio colectivo, para así poder avalar correctamente “una interpretación restrictiva del derecho de la trabajadora”.

En clara relación con lo anterior, se especifica que no se tomó en consideración cuál era el alcance real de la necesidad de no trabajar los sábados (no por capricho), cuestión esta que precisaba atención, pues tenía su base en la necesidad de atender otros fines con relevancia constitucional, y no debiéndose por tanto dar prioridad a las necesidades organizativas de la empresa<sup>58</sup>. Más aún, desde el punto de vista del Tribunal Constitucional, tal decisión se convirtió *de facto* en un obstáculo injustificado para atender a las pretensiones de la demandante en relación con un derecho de calado y protegido por la Carta Magna, en cuanto venía a suponer “un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional y personal, basada en una presunta necesidad organizativa empresarial”<sup>59</sup>, puesto que se había otorgado más importancia a la mera voluntad de un trabajador de no seguir prestando servicios de guardia los sábados que a “la necesidad de conciliación de una madre trabajadora”, apreciándose por parte de esta última que su derecho de conciliación había sido totalmente ignorado. Al respecto de dicha cuestión, a juicio tanto de la propia trabajadora como del Tribunal Constitucional, lo que debe primar es, en primer lugar, la dimensión constitucional en el conflicto planteado frente a un “acuerdo de empresa”. Dicho de otro modo, esto supondría que el Juzgado de lo Social no procedió a tutelar de manera adecuada el derecho protegido constitucionalmente, dando así lugar a “una discriminación indirecta por razón de sexo” frente a la que la trabajadora debería verse protegida en virtud del art. 14 CE. En definitiva, lo que se pretendía con la sentencia era garantizar una efectiva igualdad de trato entre hombres y mujeres, concluyendo el ministerio fiscal en sus fundamentos de derecho (FJ 2) que, en base a lo reconocido en la doctrina del Tribunal Constitucional, se prohíbe la discriminación por razón de sexo, existiendo derecho a una tutela judicial efectiva<sup>60</sup> a este respecto<sup>61</sup>.

Tras lo anterior, se acaba finalmente determinando que ambas decisiones previas resultaban contrarias a la doctrina constitucional, habiendo causado indefensión a la parte actora, al tiempo que enfatizando la gravedad de la decisión del juzgado en origen, en base a haberse producido “flagrante violación del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la que ha sido objeto, al no haber ofrecido una respuesta motivada, ponderada y razonada a su pretensión”. Así pues, se procede a otorgar el amparo solicitado por la traba-

.....

58 Sino antes debiendo primar siempre los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente frente a otras normas de inferior rango. Así en VILA TIerno, F., “La importancia de la conciliación en el seno de las empresas”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023, pp. 9–12.

59 En concordancia con otras sentencias, como las SSTC 3/2007, de 15 de enero (FJ 6), y 26/2011, de 14 de marzo (FJ 5).

60 VALMAÑA VALMAÑA, S., “La tutela judicial efectiva como derecho fundamental y la protección jurisdiccional”, *Centro Asociado de Tortosa (UNED)*. Artículos, 2018, <http://e-spacio.uned.es/fez/view/bibliuned:UNEDCentroAsociadoTortosa-Articulos-Svalmana001>.

61 Apreciándose, a su juicio, en el caso de autos la inadecuación de procedimiento que infringe el art. 24.1 CE y el art. 102.2 LJS.

jadora, declarando la vulneración de “su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE)”, y declarando la nulidad de la sentencia recurrida del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, a la vez que retrotrayendo las actuaciones para que ese mismo juzgado dicte nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental reconocido. Todo ello en concordancia con otros pronunciamientos del Tribunal Constitucional<sup>62</sup>.

En relación con lo expuesto en este apartado no cabe, pues, sino haber de subrayarse la trascendencia de las modificaciones introducidas en cuanto a las previsiones acerca de la regulación de las relaciones laborales en términos de conciliación de la vida profesional y familiar contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, y particularmente en los arts. 34.8y 46.3 ET, al estar en clara consonancia con el parecer jurisprudencial que ya venía siendo manifestado en sentencias del Tribunal Constitucional. Así las cosas, cabe esperar que –tal y como ya se indicó– con la nueva regulación se reduzca el índice de conflictividad en los órganos jurídicos o, cuando menos, que el nuevo tenor normativo contribuya a una toma de decisiones más ajustadas al propósito de protección de los derechos fundamentales de conciliación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### 4. CONCLUSIONES O APRECIACIONES SOBRE EL MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO TRAS EL RDL 5/2023 EN PRO DE UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA

A partir del análisis de la nueva regulación introducida por el RDL 5/2023, de 29 de junio, que modifica una parte sustancial del articulado del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar cabe concluir lo siguiente:

En primer lugar, puede decirse que, en términos generales, se trata de una norma positiva por cuanto, y aun cuando como en el caso de cualquier otra norma siempre puede quedar algún punto oscuro, las medidas adoptadas resultan absolutamente necesarias para lograr –o cuando menos mejorar significativamente– la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en términos de conciliación de vida profesional y vida personal, tal y como ya ha sido puesto de relieve en diferentes pronunciamientos realizados por distintos órganos judiciales. De esta forma, evitando caer en la tentación de asimilar el cuidado de los hijos

.....

62 Tales como las SSTC 214/2006, de 3 de julio (FJ 3), 324/2006, de 20 de noviembre (FJ 4), 3/2007, de 15 de enero (FJ 2), 66/2014, de 5 de mayo (FJ 2), y 79/2020, de 2 de julio (FJ 4).

y de las personas dependientes como tareas de exclusivo carácter femenino, pues no en vano casi todos los pronunciamientos se centran, de uno u otro modo, en solicitudes de adaptación de la jornada para la conciliación planteadas por mujeres.

En segundo lugar, y en cuanto a la potencial utilización del teletrabajo como mecanismo propiciador de una mejora en las condiciones de conciliación, cabe señalar que, *a priori*, lejos de resultar un impedimento, antes, al contrario, podría ser un instrumento facilitador para aquellos trabajadores a quienes las características de las funciones a realizar o de las tareas a desempeñar se lo permitan. Tan es así por cuanto no hay que olvidar que, en ocasiones, es precisamente la naturaleza de unas u otras la que hace que el teletrabajo no sea posible, requiriéndose presencialidad, y llevando entonces a tener que recurrir a reducciones o adaptaciones de jornada, tal y como ha sido indicado. Todo ello sin olvidar la problemática que puede plantearse en cuanto a no desconexión del trabajo.

En tercer lugar, y aun cuando las nuevas previsiones del RDL 5/2023 se acercan e incluso comparten criterios con pronunciamientos previos del Tribunal Constitucional, debe seguirse recalando que, en todo caso, han de prevalecer los derechos fundamentales previstos en la Constitución frente a cualesquiera otras disposiciones contenidas en la legalidad ordinaria y que puedan priorizar en beneficio de la empresa, razón por la que el antedicho Tribunal ha de proceder finalmente a realizar las oportunas correcciones. Con todo, y dado el alto nivel de concordancia que puede apreciarse entre el nuevo contenido normativo y los pronunciamientos previos del Tribunal Constitucional, *a priori* puede aventurarse que los índices de conflictividad en los diferentes órganos judiciales se verán rebajado en el futuro, pronóstico que, si bien plausible, sólo el tiempo confirmará.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- AMBESI, L.J., “Tecnología, relaciones laborales y Derecho del Trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona”, *Estudios Socio –Jurídicos*, vol. 21, núm. 1, 2019, pp. 245–266.
- ARRUGA SEGURA, M.C., “Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021, pp. 1–27.
- BALLESTER PASTOR, M.A., “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la Tierra del Sol”, *Revista Femeris*, vol. 4, núm. 2, 2019, pp. 14–38.

- BARRERA, E., Estado de situación del teletrabajo en Europa. Resultados de encuestas y estudios de casos, Teldet, Madrid, 1994.
- BLASCO JOVER, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto –Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho al Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, pp. 1–29.
- CABEZA PEREIRO, J., “Reducción de jornada: a vueltas con la discriminación sexista con ocasión de dos nuevos pronunciamientos del Tribunal Constitucional”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 4, 2021, pp. 167–185.
- CABRERA LAFEBE, J.T., La desconexión digital y el derecho a la salud de las personas teletrabajadoras, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo (Ecuador), 2022.
- CAIRÓS BARRETO, D.M., “Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, vol. 13, 2021, pp. 1–26.
- CAIRÓS BARRETO, D.M., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, 1ª ed., Albacete, Bomarzo, 2021.
- CASAS BAAMONDE, M.E., “Discriminación directa por embarazo en el acceso al empleo público temporal”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2023.
- CASAS BAAMONDE; M.E., “Legislación excepcional de urgencia e igualdad de género en el empleo y la ocupación. La constitucionalidad del Real Decreto –ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2023, pp. 1–5.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de Derecho*, vol. 25, 2007, pp. 343–370.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Hacia un nuevo Estatuto de los Trabajadores”, *Trabajo y Derecho*, núm. 63, 2020, pp. 45 y ss.
- GÁRATE CASTRO, J., “Apuntes sobre la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Revista Xurídica Galega*, núm. 26, 2000, pp. 13–26.
- GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P., *El teletrabajo: antes durante y tras el coronavirus*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021.
- IGARTUA MIRÓ, M.T., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Valencia, *Tirant lo Blanch*, 2018.

- LÓPEZ AHUMADA, J.E., “El desarrollo de nuevas formas de empleo desde la perspectiva del tiempo de trabajo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023, pp. 56–74.
- LÓPEZ AHUMADA, J.E., “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 11, 2021, pp. 77–88.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto –Ley 6/2019, de 1 de marzo: una primera aproximación”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 11, 2019, pp. 70–97.
- LUQUE PARRA, M., “Marco jurídico de la prevención de riesgos en el teletrabajo”, en GINÉS I FABRELAS, A. (Coord.), *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Cizur Menor, Aranzadi, 2021, pp. 93–224.
- MARTÍN DIZ, F., “Del derecho a la tutela judicial efectiva hacia el derecho a una tutela efectiva de la justicia”, *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm. 23, 2014, pp. 161–176.
- MARTÍN RIVERA, L., “Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 250, 2022, pp. 135–182.
- MARTÍN VALDEZ, P., “El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital”, *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 238, 2023, pp. 1–12.
- MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, M.O., “Registro de jornada diario para garantizar un adecuado derecho a la desconexión digital”, en LÓPEZ AHUMADA, J.E. (Dir.), *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, pp. 295–324.
- MARTÍNEZ YÁNEZ, N.M., “Entre robots y pandemias: retos de la regulación del tiempo de trabajo en el siglo XXI”, *Trabajo y Derecho*, núm. 78, 2021, pp. 19–29.
- MOLINA NAVARRETE, C., “La edad psicosocial, una condición de trabajo decente: el neotaylorismo digital en clave de pérdida de bienestar”, en CORREA CARRASCO, M. (Coord.) y QUINTERO LIMA, M.G. (Coord.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, 2020, pp. 8–37.
- MORATO GARCÍA, R.M., “Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales”, *Trabajo y Derecho*, núm. 11, 2020, pp. 1–34.
- MORATO GARCÍA, R.M., “Desconexión digital y registro de la jornada laboral ante el auge del teletrabajo”, en BAZ RODRÍGUEZ, J. (Dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 267–312.

- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Teletrabajo durante la pandemia, ¿una herramienta de conciliación? El caso de la Comunidad de Madrid”, en SAGARDOY DE SIMÓN, I. (Dir.) y NÚÑEZ –CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Madrid, Dykinson, 2021, pp. 165–212.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, OIT, Ginebra, 2019.
- PÉREZ ALONSO, M.A., “La nueva realidad laboral y empresarial. Los nuevos servicios proveedores y nuevas tecnologías, robotización, digitalización, inteligencia artificial”, *Revista Internacional Consinter de Direito*, vol. 4, núm. 6, 2018, pp. 141–160.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador”, *Trabajo y Derecho*, núm. 59, 2019, pp. 1–17.
- PÉREZ DEL RÍO, M.T., “La Ley 39/99 de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 52, 1999, pp. 39–68.
- QUÍLEZ MORENO, J.M., “La jornada de trabajo y su relación con el trabajo efectivo: reflexiones sobre si el mismo es eficaz o eficiente y cumple con el trabajo decente”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 254, 2022, pp. 1–25.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La transposición de la Directiva 2019/1158, de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023, pp. 75–102.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”, *Diario La Ley*, núm. 9600, 2020.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 11, núm. 1, 2021, pp. 40–78.
- RODRÍGUEZ –PIÑERO ROYO, M. (Dir.), *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pp. 10 y ss., y, de manera más pormenorizada, pp. 4–104.
- SALA FRANCO, T., “Novedades en materia laboral del Real Decreto –Ley 5/2023, de 18 de junio”, *Briefs AEDTSS*, núm. 50, 2023, pp. 1–6.
- SANGUINETI RAYMOND, W., “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva Ley del Trabajo a distancia”, en BAZ RODRÍGUEZ, J. (Dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 27–266.
- SELMA PENALVA, A., “Desconexión digital: protocolo de actuación”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 59, 2022, pp. 1–24.

- SERRANO ARGÜELLO, N., “La desconexión digital y su incidencia en la ordenación del tiempo de trabajo. A propósito de la regulación independiente del derecho a la desconexión propuesta por la Unión Europea”, en FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. (Dir.), *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Cizur Menor, Aranzadi, 2022, pp. 169–198.
- SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, pp. 27–110.
- TRUJILLO PONS, F., “La «desconexión digital» a lomos de la seguridad y salud en el trabajo”, *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, núm. 45, 2021, <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>.
- TRUJILLO PONS, F., “Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Revista Social y Empresa*, núm. 18, 2023, pp. 7–8.
- VALMAÑA VALMAÑA, S., “La tutela judicial efectiva como derecho fundamental y la protección jurisdiccional”, Centro Asociado de Tortosa (UNED). Artículos, 2018, <http://e-spacio.uned.es/fez/view/bibliuned:UNEDCentroAsociadoTortosa-Articulos-Svalmana001>.
- VILA TIERNO, F., “La importancia de la conciliación en el seno de las empresas”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023, pp. 9–12.