

Evaluación de riesgos laborales, teletrabajo y desconexión digital: una lectura judicial garantista

Comentario a la **Sentencia de la Audiencia Nacional 44/2022, de 22 de marzo**

Estefanía González Cobaleda

Profesora contratada doctora (acreditada) en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén (España)
Coordinadora del LARPSICO (Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales) de la Junta de Andalucía
ecobaled@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0002-5826-4012>

Extracto

El avance del trabajo a distancia está creando un notable proceso regulador, tanto legislativo como de autonomía colectiva, si bien, en ausencia de convenios colectivos –a nivel sectorial o de empresa– nos encontramos con los «contratos normativos de adhesión», generando un escenario complejo y conflictual cuya asimetría de poder regulador entre los sujetos que los acuerdan es máxima. Esto es, incluso con derechos laborales del máximo rango, como son los fundamentales, entre ellos los vinculados a la seguridad y salud en el trabajo, así como el bienestar integral de las personas teletrabajadoras en general, al infravalorar que el entorno de teletrabajo genera riesgos adicionales.

Palabras clave: teletrabajo; contratos normativos de adhesión; derechos fundamentales; riesgos laborales; desconexión digital.

Recibido: 07-06-2022 / Aceptado: 07-06-2022

Cómo citar: González Cobaleda, E. (2022). Evaluación de riesgos laborales, teletrabajo y desconexión digital: una lectura judicial garantista. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 44/2022, de 22 de marzo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469, 253-262.

Assessment of occupational risks, teleworking and digital disconnection: a guarantee judicial reading

Commentary on National Court Ruling 44/2022, of March 22

Estefanía González Cobaleda

Abstract

The advancement of remote work is creating a remarkable regulatory process, both legislative and collective autonomy, although, in the absence of collective agreements –at the sectoral or company level– we find ourselves with "regulatory adhesion contracts", generating a scenario complex and conflictual whose asymmetry of regulatory power between the subjects that agree on them is maximum. That is, even with labour rights of the highest rank, such as the fundamental ones, including those linked to safety and health at work, as well as the comprehensive well-being of teleworkers in general, by underestimating that the teleworking environment generates risks additional.

Keywords: teleworking; normative adhesion contracts; fundamental rights; labour risks; digital disconnect.

Citation: González Cobaleda, E. (2022). Assessment of occupational risks, teleworking and digital disconnection: a guarantee judicial reading. Commentary on National Court Ruling 44/2022, of March 22. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469, 253-262.

1. Marco normativo: apertura legal a regulaciones de autonomía en escenario de garantías de derechos fundamentales

Frente a la desregulación dominante en la época de la emergencia pandémica, la evolución del mundo del trabajo hacia entornos crecientemente digitalizados, muy en especial respecto de la difusión de los entornos híbridos de trabajo, está creando un notable proceso regulador, tanto legislativo como de autonomía colectiva, en las diversas escalas de regulación territorial, también comunitaria. Sin ninguna duda, un ejemplo paradigmático ha sido el trabajo a distancia, a través de la célebre, aunque hoy algo limitada por sus limitaciones aplicativas, [Ley 10/2021, de 9 de julio](#) (LTD). Pocos ejemplos hallamos como este de la complejidad reguladora que subyace a la gestión del trabajo, en la medida en que la determinación concreta del régimen jurídico presupone el juego nada menos que de las tres fuentes fundamentales de la relación de trabajo: la ley, el convenio colectivo y el contrato de trabajo.

Su [artículo 7](#) es ilustrativo de esta interacción de «normas reguladoras», cuando prevé un contenido mínimo legal «obligatorio» del «acuerdo de trabajo a distancia», siempre, claro está, «sin perjuicio de la regulación [...] en los convenios o acuerdos colectivos». Desde ciertas perspectivas analíticas, esta complejidad reguladora es inexorable, a fin de que la regulación del trabajo a distancia en general, y de su modalidad de teletrabajo de una forma particular, pueda adaptarse a la multiplicidad de situaciones que puede acoger, sea en el plano sectorial (tipo de actividad), sea empresarial (tipo de organización de la empresa), sea individual (circunstancias de cada persona). En ciertos casos, incluso una eventual negativa de la empresa a la negociación misma de cambios organizativos en la prestación de servicios, incluyendo la modalidad de prestación mediante teletrabajo, para realizar derechos de conciliación de la vida laboral y familiar ex [artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), puede generar, además del derecho novatorio, un derecho indemnizatorio (por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Galicia [541/2022, de 3 de febrero](#), reconoce a una trabajadora la indemnización por daños morales de 3.000 € al negarse la empresa a negociar su petición de teletrabajo).

En cambio, para otro tipo de análisis, si el exceso de protagonismo de la autonomía colectiva puede entrar en cierta fricción con derechos fundamentales y normas imperativas, atribuir a la autonomía contractual lo que es el principal armazón jurídico de esta regulación, tan compleja como urgida de respeto de normas imperativas, parecería un exceso de irrealismo. Estamos en el ámbito de los «contratos normativos de adhesión» cuya asimetría de poder regulador entre los sujetos que los acuerdan es máxima en ausencia de convenios

colectivos, a nivel sectorial o de empresa, si bien, sabido es que ciertas materias quedan incluso vedadas a las reglas de autonomía colectiva, al requerir de una decisión libre de la persona empleada (por ejemplo, un convenio no puede imponer la conversión en teletrabajo, aunque el [artículo 8.3 LTD](#) reconozca la negociación colectiva de los criterios de prioridad a efectos de conversión-reversión).

Si en cuestiones netamente patrimoniales este margen de autonomía, colectiva e individual, encuentra toda su razón de ser, resulta más discutible, sin duda arriesgada, respecto de materias típicamente de derecho necesario. Piénsese, por ejemplo, en la evaluación de riesgos laborales para la que, según el [artículo 16.2](#), y conforme a su incidencia en derechos fundamentales, tales como la intimidad y la inviolabilidad del domicilio, se precisa autorización expresa por parte de la persona teletrabajadora. Un contrato típico de adhesión podría devaluar el carácter realmente libre de la autorización a conceder. Un riesgo, y una duda de efectividad, que se cerniría en relación con derechos como el de la protección de datos personales, especialmente contemplado en la LTD (arts. [11.2](#) y [17.2](#)), por cuanto podría revestir más fácilmente de pretendido acuerdo libre ciertos usos (una síntesis doctrinal en la Sentencia del Tribunal Supremo –[STS– 285/2022, de 30 de marzo](#)). O qué decir, finalmente, por no dilatar más, de cuestiones encrucijada de tales derechos fundamentales, como la desconexión digital ([art. 18 LTD](#)), en la medida en que ni la LTD ni la [Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), garantizan un contenido típico e indisponible del derecho a la desconexión, al remitir a la negociación colectiva o a la decisión empresarial, tras la consulta (aunque la [STSJ de Madrid 962/2020, de 4 de noviembre](#), recuerda que se trata de un mínimo legal insoslayable por la negociación colectiva y aplicable *ex lege* y que debe ser garantizado al ser desarrollo legal del [art. 18.4 Constitución española](#)).

En este escenario complejo y conflictual, el carácter adhesivo de este contrato, si no puede ser impedido a través de la declaración de nulidad general, porque iría en contra de la previsión legal, que reconoce tal posibilidad, siempre que se garantice una mínima seriedad del proceso negociador «individualizado» (lo que resultaría harto difícil de creer en una relación tan asimétrica de poder, como evidencia la desconfianza apriorística de la regulación normativa del eventual consentimiento en el ámbito de la protección de datos), sí que llamaría a la intervención de una «cuarta fuente» reguladora, a la acción de un cuarto ámbito de decisión: el momento interpretativo jurisdiccional. La diligencia jurisdiccional debida a la hora de garantizar efectivamente la protección de la parte más débil de la relación de teletrabajo, la persona empleada ([Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18](#) –en relación con el registro horario, hoy [ex art. 34.9 ET](#), garantía efectiva del derecho a la seguridad y salud en el trabajo [ex art. 31 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) –CDFUE–), como un contrato de adhesión especial exige un juicio ponderativo especial de derechos fundamentales para validar y dar eficacia a sus cláusulas contractuales. Precisamente, de ello da cuenta la interesante Sentencia de la Audiencia Nacional ([SAN\) 44/2022, de 22 de marzo](#), que aquí analizaremos en relación con algunos de estos aspectos.

2. Relato de hechos para un conflicto colectivo extendido: la realidad confirma el esperado carácter adhesivo del contrato de teletrabajo

Cinco sindicatos plantean procedimiento de conflicto colectivo demandando la nulidad del clausulado de un contrato tipo de teletrabajo (acuerdo sobre *home office* y trabajo a distancia) elaborado y exigido por la empresa Teleperformance. El resultado es la firma de dicho clausulado por más de 1.000 personas empleadas. El contenido del modelo de contrato sobre trabajo a distancia fue comunicado por el empresario a la representación laboral de las personas trabajadoras (RLT), remitiendo copia de los contratos suscritos con las personas empleadas firmantes. No todas las personas empleadas de la empresa que prestan servicios a distancia lo suscribieron. Al personal de teletrabajo que sí ha firmado se le ha remitido un cuestionario de autoevaluación del puesto de trabajo en casa para que sea respondido. La empresa utiliza la «aplicación Sentinel» para verificar la capacidad de respuesta y eventuales problemas de conexión de los ordenadores propiedad del personal que emplean desde su casa para teletrabajar.

En lo que hace a la pretensión de la demanda, si en algunos casos se pretendía la nulidad total del contrato-tipo, tanto por razones de forma como por razones de fondo (constituyen una imposición unilateral que vaciaría por completo de sentido práctico la exigencia legal de libertad de acuerdo), la mayoría de las demandas se dirigen a la declaración de nulidad parcial, con eliminación de buen número de cláusulas, por ser abusivas e ilegales, al contradecir abiertamente las previsiones de la LTD. La empresa, junto a razones procesales (considera que el conflicto no es colectivo, sino plural, por lo que el procedimiento no sería adecuado, al tiempo que entiende que concurre otra de las excepciones procesales, la litispendencia –está pendiente de recurso la sentencia de la AN relativa al reconocimiento de unos derechos para el trabajo a distancia de todas las personas trabajadoras–), opone razones de fondo. A saber: no estando regulado el trabajo a distancia en el convenio sectorial, la información se ajusta al artículo 6.2 de la LTD en relación con el artículo 64 del ET, constatándose una auténtica negociación contractual (art. 1.261 Código Civil).

Junto a la impugnación de típicas cláusulas relativas a derechos y obligaciones de índole económica (por ejemplo, equipamiento de dispositivos digitales, compensación de gastos –con remisión a lo previsto en un convenio colectivo sectorial que, sin embargo, nada prevé al respecto–, obligaciones de uso y custodia de equipos, etc.) en los que aquí no vamos a entrar, en las demandas se incluye la pretensión de nulidad de cláusulas relativas a derechos de índole más personal (aunque tengan también una dimensión económica manifiesta), como las relativas al procedimiento y condiciones para realizar la evaluación de riesgos profesionales, así como, también vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo de algún modo relevante, las relativas a las obligaciones-derechos de conexión-reconexión digital en el desarrollo de estas relaciones de trabajo a distancia. Justamente, en este análisis nos detendremos en la exposición y crítica de la doctrina de la AN en relación con estos aspectos.

3. La doctrina judicial: cal y arena sobre la validez y eficacia de las cláusulas sobre autoevaluación de riesgos laborales y conexión-desconexión digital

3.1. Lo inexorable de la autoevaluación de riesgos laborales en el teletrabajo no debe confundirse con la obligación de autorización individual

Conforme a la cláusula 5.4 del acuerdo de trabajo a distancia litigioso, la persona teletrabajadora se compromete a trasladar a la empresa toda la información necesaria para que pueda determinar los riesgos derivados de los servicios prestados en su lugar de trabajo, y cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales. Además, en el momento inicial, la empresa se obliga a entregar un cuestionario de autoevaluación que deberá ser cumplimentado por la persona teletrabajadora en los primeros 5 días tras la firma del acuerdo. De este modo, a través de esta técnica delegante en la persona trabajadora de la fase inicial de la evaluación de riesgos, la empresa daría cumplimiento a la exigencia del [artículo 16.2 de la LTD](#) de obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, para luego prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuestionada esta técnica autoevaluativa (un formato típico empleado en la práctica para pequeñas empresas) sindicalmente, al entender que devalúa el derecho básico de la persona teletrabajadora a una protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo, al tiempo que desnaturaliza la obligación preventiva empresarial, la Sala Social de la AN rechaza tal crítica y sus argumentos. A su juicio, se cumple plenamente la legalidad, sea especial ([art. 16.2 LTD](#)), sea común ([art. 15.1 b](#)) en relación con el [art. 16](#) Ley de prevención de riesgos laborales –LPRL–. Esta técnica de la autoevaluación no solo permitiría a la empresa obtener la información que requiere para la gestión preventiva eficaz, adaptada al trabajo a distancia, sino que se obtiene «con una metodología lo menos invasiva posible. Con este propósito se elabora el cuestionario [...] cuya elaboración por el teletrabajador permite conocer el entorno de trabajo sin afectar su intimidad» (FJ 17.º).

No hay, pues, nulidad alguna en esta cláusula. Diferente será respecto de la 5.5. En este caso sí considera que está viciada de nulidad, al vulnerar un derecho fundamental.

Conforme a esta cláusula 5.5, cuando las circunstancias lo requieran, remitiendo a lo previsto en el [artículo 16.2 de la LTD](#), la persona trabajadora se compromete a autorizar la entrada periódica a su domicilio por parte del servicio de prevención de la empresa, a fin de que pueda verificar las condiciones de seguridad y salud en el «*home office*», con un preaviso mínimo de 7 días. Sin embargo, para la sala de la AN esta cláusula no está ajustada al [artículo 16.2 de la LTD](#) en relación con su [artículo 7](#), porque si bien es cierto que se

prevé la visita técnica a domicilio por parte de quien tiene competencia técnica en materia, tal visita requerirá un informe escrito previo que justifique dicha necesidad de visita, de un lado, y, en todo caso, la persona trabajadora será libre de otorgar o no la autorización, de otro. En ausencia del permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. En consecuencia:

La cláusula no es acorde con la ley pues para que la necesidad de evaluar riesgos exija acceder al domicilio del teletrabajador tiene que existir una razón concreta que lo justifique, razón que debe ser informada por escrito previamente tanto al trabajador como a los delegados de prevención [...].

La cláusula cuya nulidad se solicita y se admite, lo que establece es una autorización previa genérica e incondicional que facultaría la entrada en el domicilio, sin necesidad de que concurriera la específica necesidad y se llevara a cabo el procedimiento legalmente previsto.

3.2. No cabe invocar el derecho a la desconexión digital dentro de la jornada de trabajo, sí excluir causas excepcionales de conexión fuera de ella

Un exceso de conectividad digital es un importante factor de riesgos laborales, sin duda de índole psicosocial (estrés, fatiga digital), pero también de otra naturaleza (como los riesgos ergonómicos, la fatiga visual, etc.). El contrato de trabajo en el *home office* incluye diversas cláusulas relativas a la dialéctica conectividad-desconexión digitales. Así, la cláusula 3.3 prevé que:

No obstante lo anterior, durante las horas de trabajo en el *home office* y/o en lugares de trabajo fuera de la empresa, el trabajador [el contrato no atiende al lenguaje inclusivo de género] debe asegurarse de encontrarse accesible por teléfono y por correo electrónico a través de su cuenta de empresa.

Sin entender bien por qué, esta cláusula es impugnada. Sin embargo, la sala de la AN, con razón, desestima el más mínimo vicio de nulidad en ella, por una razón muy sencilla de comprender, sea en los términos del [artículo 88 de la LOPDGDD](#), sea en los del [artículo 18.1 de la LTD](#): «Dado que el derecho a la desconexión se vincula al tiempo fuera del horario de trabajo, la pretensión empresarial de que durante el tiempo de trabajo el trabajador esté conectado constituye una exigencia conforme a la legalidad».

En este ámbito, se plantea la sala de la AN la cuestión relativa a la titularidad de los medios que pueden exigirse para que esa conexión durante la jornada de trabajo resulte efectiva. El problema deriva del texto de la cláusula 3.4 del citado contrato adhesivo de teletrabajo,

según la cual la persona trabajadora debía facilitar a la empresa «su correo electrónico y número de teléfono personal por si fuera necesario contactar con él, por urgencia del servicio».

En este caso, aunque la cláusula se vincula al [artículo 11 de la LTD](#) (FJ 15.º), lo cierto es que, según la nueva regulación legal, el correo electrónico corporativo y el teléfono móvil deben ser equipos proporcionados por la empresa y bajo su coste (también de mantenimiento). En el acto de juicio quedó sentado que Teleperformance no proveía a las personas teletrabajadoras de móvil ni de correo de empresa. En consecuencia:

Esta cláusula es contraria a las obligaciones que la LTD impone al empresario y debemos declarar su nulidad.

No es obstáculo para llegar a esta conclusión la indicación de por si fuera necesario contactar con él por necesidades del servicio, ya que la posible urgencia que pudiera tener que atenderse no justifica que sea el trabajador el que, para ello, ponga sus medios personales a disposición del empresario y este eludir sus obligaciones legales.

Nula es también, por ilegal, la cláusula 3.6 del acuerdo «adhesivo» de teletrabajo, según la cual, conforme a los artículos [88 de la LOPDGDD](#) y [18 de la LTD](#), tras reconocer el derecho a la desconexión digital a la persona empleada, cuando su jornada hubiese finalizado, la obligaría a atender la demanda de trabajo en «circunstancias de urgencia justificada». Por tales se entenderían las que puedan suponer «un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata». Al respecto, una vez reconoce la doctrina general de la inexistencia de derechos absolutos, porque «su ejercicio convive con otros derechos que ocasionalmente pueden contraponerse», la sala de la AN concluye que los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no pueden tener una fuente unilateral, sino que o bien se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva (convenio o acuerdo acordado entre empresa y RLT) o por vía de una auténtica negociación contractual, lo que es evidente no sucede en esta regla. De ahí la nulidad de la obligación de atender de forma inmediata servicios urgentes fuera de su jornada laboral en interés empresarial.

4. Trascendencia de la doctrina más allá del caso: la protección de la persona teletrabajadora también respecto de la autonomía colectiva

Aunque no se trata de una doctrina definitiva, pues ha sido recurrida al TS, no se puede regatear a esta decisión jurisdiccional un gran valor, tanto teórico como también práctico. Teórico, porque, si bien parcamente, no ha rehuído entrar a calificar cuál es la naturaleza del acuerdo del trabajo a distancia, teniéndolo no solo como una modalidad especial de contrato de trabajo, perteneciente a la base dogmática de los contratos de trabajo, sino que

lo situaría, al menos si no media una significativa regulación colectiva, como «contrato de adhesión». Bien analizado, no es nada fácil conciliar los dos tipos de afirmaciones, porque si la primera evidencia la centralidad del principio voluntario, a fin de que el consentimiento tenga un valor determinante tanto constitutivo (creación del vínculo) cuanto regulador (establecimiento de reglas realmente pactadas), así como novador (para la modificación [ex art. 8 LTD](#), para resolverlo, para revertirlo, etc.), en la segunda tal confianza se resquebrajaría, al menos parcialmente, evidenciando que, en la práctica, este tipo de acuerdos se impondrán a las personas empleadas, de modo que, solo si cuenta con una negociación colectiva predeterminante, podrá fiarse de ser un tipo de regulación equilibrada. Una regulación colectiva que en este caso no existe y sobre la que la sala de la AN no saca apenas (o quizás pocas) consecuencias.

No es baladí este conflicto, quizás algo diluido, o laxamente juzgado, por parte de la AN. Para la sala de la AN, el dato de ser un contrato de adhesión «no es suficiente para declarar su nulidad», que «únicamente puede venir determinada por el contenido de cada una de sus cláusulas». En última instancia, precisará:

[...] si se trata de cláusulas contractuales que no dan cumplimiento a los requisitos legales o convencionales que conforman el trabajo a distancia, el trabajador afectado podrá reaccionar, bien instando la resolución de su contrato conforme el art. 50.1 c) ET, bien accionando en reclamación de su adecuado cumplimiento incluidos los daños [...].

No obstante, estos remedios se antojan algo débiles teniendo en cuenta que en juego están derechos laborales del máximo rango, como son los fundamentales¹, entre ellos los vinculados a la seguridad y salud en el trabajo, así como el bienestar integral de las personas teletrabajadoras en general. Ciertamente, parece que en tales aspectos la sala de la AN se habría mostrado contundente, protegiendo a las personas que prestan servicios en este régimen frente a cláusulas que pudiesen mermar su efectividad. Así sucedería en relación con la invasión de su espacio de autonomía en los tiempos privados, sea en el momento preventivo general propiamente (rechazo de toda obligación de autorizar la visita del personal técnico, incluso de la posibilidad de tal sin un informe específico –consentimiento informado–), sea en relación con la prolongación de tiempos de conexión digital (eliminación de toda obligación de atender de forma inmediata demandas de servicios urgentes para evitar perjuicios al interés económico de las empresas). Ahora bien, con la doctrina sentada, ni se garantiza en todo caso una evaluación preventiva de los muchos y significativos factores de riesgo que envuelven el entorno de trabajo digital ni tampoco se protegería a

¹ Precisamente, la [STSJ de Madrid 182/2022, de 23 de febrero](#), que considera violada la libertad sindical de una liberada por el impago de un complemento de gastos derivados del teletrabajo, incluyendo una indemnización de daños y perjuicios de índole moral.

las personas teletrabajadoras de eventuales excesos a la hora de regular garantías como el derecho a la desconexión digital en sede colectiva, donde hallamos cláusulas del tenor de la anulada ahora por la AN.

Por supuesto, como recuerda la AN, somos conscientes de que esta relación de trabajo debe mantener la flexibilidad y el equilibrio entre razones e intereses para la misma de ambas partes, sin inclinarse excesivamente del lado de una de ellas, a fin de no perjudicar su utilidad común. Por lo mismo, queda claro que la empresa debe tener los instrumentos adecuados para controlar la efectividad de la prestación de servicios en este régimen de organización más difuso y flexible. Precisamente, la [STSJ de Madrid 26/2022, de 24 de enero](#), califica de procedente el despido de una trabajadora con amplios periodos de inactividad por desconexión a lo largo de la relación laboral en teletrabajo durante el año 2021. El control de su actividad en el ordenador durante la jornada laboral así lo evidenciaría, al registrarse periodos muy amplios de ausencia, sin actividad alguna en el dispositivo electrónico. Un dato que, además, revelaría falsedad, pues registra horas no realmente trabajadas (la [STSJ de Aragón 209/2022, de 23 de marzo](#), también conforma la procedencia del despido de quien confecciona a conveniencia el registro diario de la jornada alejada de la realidad).

Para comprender la diferencia, traigamos a colación la [STSJ de Madrid 100/2022, de 21 de febrero](#). En ella sí se reconoce el derecho a la desconexión digital. Considerará inexigible una orden empresarial enviada por correo electrónico durante el tiempo vacacional. La impertinencia de la orden en tal tiempo y la inexigibilidad de respuesta llevarán a declarar improcedente el despido disciplinario realizado por no cumplir la instrucción dada.

Ciertamente, aunque no nos detendremos en ello aquí, cabría plantearse en este caso la posibilidad de promover la calificación de nulidad del despido en la medida en que, justamente, se trataría de una garantía de efectividad incluíble como contenido esencial de derechos de naturaleza cívico-social de rango fundamental (derecho al descanso ex art. 31 [CDFUE](#); derecho a la autodeterminación del tiempo libre de trabajo, inherente a la vida privada e íntima), como ha sostenido un autorizado sector doctrinal. Sin embargo, no ha encontrado, de momento, el debido refrendo jurisdiccional (por ejemplo, [STSJ de Madrid de 4 de noviembre de 2020, rec. 430/2020](#)). En todo caso, y para concluir, que la sala de la AN considere que ni la técnica de la autoevaluación suponga repercutir en las personas teletrabajadoras la deuda de seguridad del entorno laboral ex [artículo 14 de la LPRL](#) que compete a la empresa, ni quepa descartar la obligación de prestación de servicios de urgencia fuera de la jornada si media regla pactada, individual o colectivamente, no ha de infravalorar que el entorno de teletrabajo genera riesgos adicionales para el personal y que la relación de trabajo sigue creando un poder muy asimétrico, no solo informativo, también decisonal. De ahí que requiera una especial protección de sus derechos, incluso respecto de la autonomía colectiva, no solo respecto de la individual, que por supuesto, cuando la efectividad real de un derecho de máximo rango puede estar en riesgo, como sucede cuando los convenios colectivos amplían el elenco de supuestos en los que sí sería obligatoria una cierta «reconexión digital». Pero de ello deberá hablarse en otro momento.