

Opinión

## ¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?

«... cuando los dioses deciden castigarnos es cuando atienden nuestras plegarias»

Oscar Wilde, *And ideal husband* (1899)

Las transformaciones del mundo del trabajo están poniendo en crisis de forma cada vez más evidente buena parte de las certezas que lo acompañaron en el pasado. Entre ellas, el triple nexo entre espacio, tiempo y acción que durante mucho tiempo caracterizó la realización de las actividades laborales. El desarrollo exponencial de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y en particular de los dispositivos portátiles y las tecnologías *wireless* para la recepción y el envío de datos *on line*, unido a su amplia difusión y fácil acceso, han hecho posible que la prestación de trabajo pueda llevarse a cabo en la actualidad «en cualquier momento y desde cualquier lugar» (*any time and any where*). Y sin merma, además, de su efectividad, ni elevación significativa de sus costes. El tiempo y el espacio han terminado así por convertirse en factores *líquidos*, susceptibles de ser moldeados a voluntad. El resultado no nos es desconocido, por más que no siempre se adviertan todas sus aristas. Antes que nada, una mayor ubicuidad espacio-temporal del trabajador. Pero también una mayor intercambiabilidad y un cierto derrumbamiento de las fronteras, antes claramente delimitadas, entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia. El uso de un ordenador fijo o portátil, de una *tablet*, un *smartphone* u otro instrumento al que vengan asociadas una o más herramientas o aplicaciones que faciliten la comunicación con el empresario, los compañeros de trabajo y los clientes, se trate del correo electrónico, del sistema *whatsApp* de mensajería instantánea, de sistemas de video o de mecanismos de geolocalización, hace posible que el trabajo no solo esté en condiciones de ser realizado total o parcialmente a distancia, sino también que pueda ser prestado de forma alternativa o indistinta, y además no necesariamente definida de antemano, tanto en el interior como desde el exterior de las instalaciones empresariales. Incluido el domicilio del trabajador.

Estos cambios han traído consigo un enriquecimiento de las fórmulas tradicionales de desarrollo remoto de la prestación de trabajo habilitadas por el empleo de las modernas tecnologías de la información y las comunicaciones, a las que nos solemos referir bajo la común denominación de teletrabajo. Este enriquecimiento ha venido marcado principalmente por la aparición de

modalidades de *teletrabajo de alta movilidad o flexible*, en tanto que susceptible de ser desarrollado sin contar con ningún referente espacial y temporal, y de *teletrabajo ocasional, esporádico o en régimen de alternancia*, en el que pueden sucederse prestaciones a distancia y prestaciones presenciales sin que exista en todos los casos un criterio o una fórmula de distribución previamente delimitados.

Al su lado es preciso tener en cuenta, sin embargo, la sigilosa emergencia de una fórmula espuria de teletrabajo, por lo general no mencionada dentro de las tipologías al uso, a la que podemos asignar la denominación de *teletrabajo adicional o suplementario* en tanto que compuesto por una serie de prestaciones o tareas añadidas a las que ordinariamente corresponden al trabajador, que puede ser en este caso tanto a distancia como presencial, que le son requeridas más allá del espacio de desarrollo de su labor o el tiempo de trabajo convenido, bien por correo electrónico, bien telefónicamente o bien a través de otros medios telemáticos, tanto por el empresario, como por los compañeros de trabajo o los clientes y usuarios, y que el primero asume de manera informal desde su domicilio o el lugar donde se encuentre, por lo general sin recibir a cambio retribución adicional alguna.

Como es evidente, en este último caso no nos encontramos ante una modalidad legítima de desarrollo del teletrabajo, sino delante de una indeseable forma de extensión extemporánea e irregular de la prestación convenida, que es capaz de socavar el equilibrio entre trabajo y vida privada y ser fuente de incertidumbre y estrés, al propiciar una suerte de permanente disponibilidad digital de quienes están sometidos a ella. Téngase presente que no hablamos aquí del requerimiento reglado de una prestación de trabajo extraordinaria, sujeta a una delimitación temporal previa y al abono de una retribución, como ocurre en el caso de las horas extraordinarias, sino de un potencial goteo constante, a modo de una lluvia fina, de una serie de «*micro requerimientos*» provenientes de una gama amplia de sujetos, para que el trabajador lleve a cabo una serie de «*micro prestaciones*», no sujetas a ningún límite y por las que no recibe contraprestación alguna, al no formar en principio parte de su tiempo de trabajo.

Los efectos negativos de este goteo, que puede convertirse a veces en un bombardeo, van más allá del tiempo, por lo general no excesivo, que pueda consumir el trabajador en atender las comunicaciones o peticiones de las que se trate. Lo verdaderamente relevante es, en realidad, la alteración que introducen en la continuidad del ejercicio del derecho al descanso, así como en la atención de las necesidades personales y familiares del trabajador durante su tiempo libre. Es decir, más allá de los minutos de interrupción que supongan en cada caso, e incluso del hecho de estas que tengan lugar de manera efectiva, esta clase de peticiones a deshora impiden al trabajador *desconectar* de sus obligaciones laborales y disfrutar como corresponde de su tiempo de descanso. Este último se convierte en un tiempo susceptible de ser invadido en cualquier momento por el empresario y otras personas y, por tanto, en un tiempo del que no es soberano.

Las consecuencias de ello son hasta cierto punto parecidas a las de los trastornos de la salud susceptibles de ser ocasionados por la privación intermitente del sueño: aunque al cabo de la noche la persona haya dormido un número aceptable de horas, el sueño no llega a tener un efecto reparador suficiente. En nuestro caso, aunque el trabajador ha disfrutado casi de forma íntegra de su tiempo de descanso desde el punto de vista cuantitativo, no lo ha hecho desde una perspectiva cualitativa, con los efectos nocivos consiguientes sobre su calidad de vida y su salud, no solo debido a las interrupciones ha padecido, sino al hecho de encontrarse sometido a la posibilidad de que estas se produzcan. El llamado «*tecnoestrés*» en sus diversas manifestaciones, como la «*tecnofatiga*», la «*tecnoansiedad*», la «*tecnofobia*» o incluso la «*tecnoadicción*», así como sus potenciales consecuencias adversas para la salud, tanto a nivel físico (trastornos musculoesqueléticos, enfermedades coronarias, infartos de miocardio), como a nivel psicológico (cuadros de depresión, ansiedad o angustia) e incluso conductual (desarrollo de adicciones,

propensión a la violencia), se convierten así en consecuencias posibles de esta aparentemente inocente y poco relevante forma de prolongar la colaboración del trabajador.

La importancia asumida por esta clase de prestaciones extemporáneas durante la primera fase de la pandemia, especialmente tratándose de aquellos trabajadores a los que vino impuesta la realización de sus tareas desde casa a través del teletrabajo, unida a la generalizada constatación de sus muy negativas consecuencias, han determinado la adopción por el legislador de una respuesta singular, dirigida a limitar su realización en aquel ámbito en el que tuvieron lugar de manera más extendida y donde es más probable que continúen produciéndose. Se trata de la inclusión, dentro del Real Decreto-ley 28/2020, por el que se regula el trabajo a distancia, de un precepto a través del cual se lleva a cabo una regulación de *ad hoc* del «derecho a la desconexión digital», reconocido antes con carácter general por los artículos 88 de la Ley Orgánica 3/2018 y 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Esa regulación, contenida en su artículo 18 del aludido Real Decreto-ley y de aplicación exclusiva a «las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo», resultaba especialmente necesaria debido al carácter genérico de los preceptos que llevaron a cabo el reconocimiento de este derecho en beneficio de todos los trabajadores. Baste con indicar que el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, al que remite sin más precisiones el artículo 20 bis del Estatuto, se conforma con indicar que «los trabajadores (...) tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar»; recurriendo a la negociación colectiva y a la «política interna» que elabore el empresario previa audiencia los representantes de los trabajadores para la definición de sus «modalidades de ejercicio», dando a ambos apenas algunas indicaciones sobre los factores que habrán de tener en cuenta y los objetivos hacia los que deben tender.

La levedad y el carácter abierto e indefinido del enunciado de esta norma son tan notorios que se ha llegado incluso a sostener que a través de ella se reconoce apenas una mera facultad del trabajador de no responder a las comunicaciones que reciba, pero no un correlativo deber del empresario de garantizar este derecho, que le impida entrar en contacto con él y lo obligue a evitar que otros lo hagan. Esta es, por supuesto, una lectura que olvida que ese derecho podía entenderse reconocido con anterioridad entre nosotros por aplicación de las reglas generales vigentes en materia de jornada y que la obligación de garantizar la desconexión no es más que la otra cara del mismo, cuya efectividad requiere de una correlativa prohibición de entablar contacto con el trabajador durante su tiempo de descanso cuya garantía debe corresponder al titular de la actividad empresarial. Que esta lectura, en el fondo perturbadora de la eficacia del precepto, haya sido podido ser avanzada a partir de su literalidad nos alerta de su insuficiencia.

Este último es un inconveniente que viene salvado por el artículo 18 del Real Decreto-ley 18/2020, en la medida en que este no solo reconoce en el primer párrafo de su apartado 1 que los trabajadores a distancia, y en particular los teletrabajadores, «tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo» en los términos previstos por el precepto comentado, sino que sanciona de manera expresa en el segundo párrafo de dicho apartado el «deber empresarial de garantizar la desconexión». Así pues, no solo el trabajador tiene el derecho a no conectarse, sino que el empresario tiene atribuido un correlativo deber de garantía de este derecho, que lo obliga, no solo a respetarlo, sino a adoptar todas las medidas y poner todos los medios que resulten necesarios para que la desconexión del trabajador sea real y efectiva.

Es importante advertir, con todo, que la definición del contenido de este deber está lejos de imponer una clara y enérgica prohibición de entablar contacto con el trabajador fuera de su jornada, así como de impedir que otros lo hagan, como hubiera podido esperarse. Antes bien, el precepto se conforma con señalar que el mismo «conlleva una *limitación* del uso de los medios

tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal convencional aplicables». Esta referencia a la limitación —en vez de a la prohibición o «limitación absoluta», como indicaba el proyecto original— del uso de esos medios durante el tiempo de descanso del trabajador es lo suficientemente abierta y ambigua como para prestarse a las más diversas interpretaciones. Incluyendo entre estas las más favorables al reconocimiento de una amplia gama de excepciones y matizaciones a la desconexión del trabajador. Solo una interpretación integradora del precepto a la luz de su carácter instrumental respecto de los derechos al descanso y a la intimidad del trabajador, por hacer alusión exclusivamente a los mencionados por el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, es capaz de descartar una lectura en clave extensiva de esa posibilidad, abogando más bien por una interpretación necesariamente restrictiva de las hipótesis de posible exceptuación o limitación de la aplicación del derecho, en línea con lo que se dirá más adelante.

En cualquier caso, resulta evidente que, mediante el empleo de una fórmula como la indicada, el legislador ha desechado la posibilidad de definir con precisión el contenido de este derecho, las modalidades que su ejercicio puede revestir y las cautelas que deben ofrecérsele. Así como, en su caso, sus eventuales excepciones. Por el contrario, esta es una tarea encomendada, de un lado al empresario, que deberá elaborar, también previa audiencia a los representantes de los trabajadores, una «política interna» en la que se definan las «modalidades de ejercicio» del derecho; y del otro a los «convenios y acuerdos colectivos», que son los llamados a establecer los «medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo» de este derecho. En ambos casos, además, sin ofrecerles ninguna orientación distinta del obligado respeto reglas legales y convencionales en materia de jornada y descansos. Es más, este último reenvío viene acompañado de la indicación, contenida en la Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley, de que esos mismos «convenios y acuerdos colectivos» podrán regular también «las posibles *circunstancias extraordinarias* de *modulación* del derecho a la desconexión», nuevamente aportar ninguna guía o precisión. El resultado es, como salta a la vista, un llamativo doble juego de remisiones, hasta cierto punto esquizofrénico, en virtud del cual se encomienda a la autonomía colectiva tanto la garantía del derecho a la desconexión de los trabajadores a distancia como la exceptuación de su aplicación. Es decir, la definición de los supuestos excepcionales en los que el empresario puede exigir o imponer al trabajador su *reconexión* fuera de la jornada, por aludir al título de esta columna de opinión.

El riesgo que entraña este abierto y contradictorio doble reenvío es fácil de aventurar. Y viene avalado por los resultados de la *praxis* negociadora posterior a la introducción del derecho a la desconexión digital por la Ley Orgánica 3/2018, que como hemos visto contiene también una remisión a la negociación colectiva para la definición de sus «modalidades de ejercicio». Los estudios sobre la materia ponen de manifiesto cómo son muy frecuentes, y seguramente mayoritarios, los convenios, tanto de nivel empresarial como de sector, que combinan una genérica alusión al derecho a la desconexión digital, que no añade nada a su formulación legal ni introduce ninguna medida o garantía para su puesta en práctica, con el expreso reconocimiento de la posibilidad exceptuar su aplicación, y por consiguiente exigir su reconexión al trabajador, no solo por razones de fuerza mayor, sino para la atención de toda clase de necesidades, siempre que estas sean urgentes o su aplazamiento pueda perjudicar al empresario. Las fórmulas empleadas son variadas, aunque en el fondo muy próximas entre sí y en, todo caso, reconocedoras de un amplio margen de apreciación al empresario. Desde la genérica alusión a «circunstancias excepcionales» o a «situaciones excepcionales de necesidad o urgencia», hasta referencias algo más detalladas a la existencia de «un posible perjuicio empresarial que precise respuesta inmediata», a «circunstancias excepcionales ligadas a necesidades de prestación del servicio a clientes» o a un «potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas», por citar algunas de las más frecuentes.

La demanda empresarial que expresan estas cláusulas nos permite apreciar hasta qué punto, como se han advertido los autores de los referidos estudios, el nudo gordiano del derecho a la desconexión digital no está representado por el reconocimiento de esta misma, sino por la determinación de las situaciones en las cuales puede el empresario imponer su reconexión extraordinaria al trabajador. Es más, desde este punto de vista, parece claro que el traslado sin más de esta *praxis* convencional al teletrabajo, donde dicha reconexión puede realizarse con especial facilidad, puede convertirse en una vía para la «pulverización», por utilizar una expresión empleada por uno de dichos autores, del derecho al descanso del trabajador y la expansión del teletrabajo adicional o suplementario, impuesto a este sin su consentimiento y sin la debida retribución, para la atención de unas necesidades empresariales que sin duda son legítimas, pero que deberían ser satisfechas dentro de las coordenadas temporales convenidas o sirviéndose de los mecanismos de acceso al trabajo extraordinario previstos por nuestra legislación. El derecho a la desconexión, en el fondo ya existente con anterioridad, como hemos visto, terminaría de tal manera por trocarse en su contrario por acción de la negociación colectiva, que actuaría como la fuente de creación de un deber de reconexión digital durante el tiempo de descanso de los trabajadores no reconocido previamente por ninguna otra fuente reguladora. De allí que sea posible interrogarnos sobre lo que verdaderamente están regulando los sujetos negociadores en estos casos —si la desconexión o más bien la reconexión— como se hace en el título que encabeza estas líneas.

Esto nos alerta sobre la importancia de que los sujetos negociadores mantengan una actitud vigilante y pongan en marcha regulaciones de este derecho que marquen límites claros a la posibilidad de exigir su reconexión al trabajador. Pero también sobre la necesidad de definir con la mayor claridad posible cuáles pueden ser esas «circunstancias extraordinarias» en las cuales es posible, a la luz del conjunto del ordenamiento jurídico y los diferentes derechos que pueden verse afectados, que la negociación colectiva establezca excepciones válidas al derecho a la desconexión digital. O, visto desde una perspectiva más amplia, imponga al trabajador la realización de tareas o prestaciones suplementarias fuera del tiempo de trabajo convenido. Porque si algo ha de quedar totalmente claro es que no nos encontramos aquí ante un reenvío en blanco a la discrecionalidad de los sujetos negociadores, que permita a estos disponer libremente, es decir sin tener que someterse a ningún criterio objetivo o parámetro de validez, tanto del derecho a la desconexión consagrado por el artículo 18 del Real Decreto-ley 18/2020 como del tiempo de descanso del trabajador.

Desde luego, como ha puesto de manifiesto uno de los más acuciosos estudiosos de esta materia, una posible excepción válida a la aplicación de este derecho podría estar representada por la suscripción, a nivel individual o colectivo, de un pacto de disponibilidad, en virtud del cual el trabajador, por lo general a cambio de una contraprestación económica (complemento de disponibilidad), se compromete a estar en condiciones de ser localizado durante su tiempo de descanso y a reincorporarse a las labores si es requerido, computando entonces como de trabajo el lapso durante el cual ha tenido lugar su reincorporación. Aquí, por hipótesis, el trabajador ha de estar localizable y atento a cualquier comunicación del empresario, aunque a los solos efectos de poder ser llamado. Lo cual, como es evidente, limita pero no anula su derecho a la desconexión, ya que el empresario no podrá ponerse en contacto con él con fines distintos. Algo muy parecido puede ocurrir con las comunicaciones que el empresario puede cursar a sus trabajadores a los efectos de proponerles la realización de horas extraordinarias voluntarias. E incluso con los supuestos en los que se haya pactado, nuevamente a nivel individual o colectivo, la realización obligatoria de estas horas, conforme al artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en todos estos casos nos encontramos, conforme se ha indicado igualmente, bien ante pactos de carácter ordinario habilitados por la autonomía individual o colectiva, o bien ante el

ejercicio de poderes que cuentan con una expresa habilitación legal, a los que viene asociado, además, el reconocimiento como tiempo de trabajo de los períodos dedicados a su atención, así como el abono de la retribución correspondiente. Y no delante de «circunstancias extraordinarias», del tipo de las aludidas por la Disposición adicional primera, cuya atención no aparece además vinculada, al menos de forma necesaria, a consecuencias desde la perspectiva retributiva o del cómputo de la jornada.

¿Cómo delimitar entonces el espacio de esa clase de circunstancias?

Para definirlo es preciso empezar teniendo en cuenta que el derecho a la desconexión digital es un derecho de *carácter instrumental*, cuyo objetivo es proteger otros derechos de carácter fundamental del trabajador de las ingerencias y agresiones que puedan derivarse del uso abusivo de los medios tecnológicos de comunicación y trabajo. Entre tales derechos se cuentan, naturalmente, el derecho al descanso y a la intimidad personal y familiar, a los que se refiere expresamente el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018. Pero también los derechos a la conciliación de la vida laboral y familiar y, de manera particularmente relevante según hemos podido comprobar, a la protección de la seguridad y la salud del trabajador. Todos estos son derechos pueden verse afectados, y además de manera relevante pese al carácter aparentemente poco significativo de las intromisiones que por esta vía pueden producirse, a través de las referidas herramientas de comunicación y trabajo. De allí que, como se ha sostenido en alguna reciente columna de opinión, la regulación de este derecho, en clave garantista antes que limitadora de sus posibilidades de expresión, deba ser considerada un imperativo constitucional a la luz del mandato del artículo 18.4 de la norma fundamental, que impone al legislador el deber de limitar el uso de la informática para garantizar la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

El cumplimiento de este mandato y la garantía de los referidos derechos exigen una definición *estricta* o *fuerte* de los contornos del derecho a la desconexión. Es decir, su configuración como un derecho de los trabajadores a distancia a no recibir —y en su caso desatender o rechazar sin represalias— cualquier comunicación o requerimiento de información o de prestaciones que puedan serle formulados por el empleador, los compañeros de trabajo e incluso otras personas relacionadas con el entorno de su actividad profesional, como los clientes o usuarios, durante su tiempo de descanso; del cual deriva un correlativo deber del empleador, no solo de no utilizar él mismo los medios tecnológicos de comunicación y de trabajo con ese objeto, sino de adoptar medidas adecuadas para que tampoco lo hagan los restantes sujetos a los que se acaba de hacer referencia.

Es más, establecido lo anterior, es preciso no perder de vista que los supuestos de reconexión obligatoria conllevan, como hemos visto, la exigencia al trabajador de una prestación a distancia de carácter extemporáneo, claramente situada más allá del contenido del sinalagma contractual, que solo puede ser admitida en situaciones por completo excepcionales, en las que la necesidad de atender de forma prioritaria otros bienes o derechos dignos de una protección mayor, debido a su relevancia intrínseca y el perjuicio grave que sufrirían de no ser atendidos, pueda determinar la imposición al trabajador de una tarea que no le es debida y que afecta al disfrute de otros bienes fundamentales, además de tener una incidencia potencialmente negativa sobre su salud. Juega aquí la tutela de los referidos derechos al descanso, a la intimidad, a la conciliación de la vida laboral y familiar y a la protección de la salud, cuya limitación no puede ser admitida sin un motivo de suficiente entidad, no vinculado con la sola satisfacción de un interés de la contraparte, por más urgente que este sea. Pero también la consideración del tiempo de reconexión como un tiempo que excede el tiempo de subordinación pactado por el trabajador en enajenación voluntaria de su libertad personal. Imponérselo es afectar, por tanto, este valor fundamental, dando lugar a una forma de trabajo no voluntario que solo puede tener amparo en situaciones por completo extraordinarias. Máxime cuando a este no viene necesariamente asociado el abono de una

retribución, ni el disfrute de los restantes derechos asociados a la ejecución de una prestación de trabajo asalariado.

La única manera de evitar este riesgo es reconduciendo los supuestos de reconexión digital del trabajador susceptibles de ser admitidos —y, por tanto, regulados por la negociación colectiva— a las situaciones de riesgo o de daños graves para la seguridad de las personas o las cosas. Entre ellos, los relacionados con el patrimonio empresarial. La posibilidad de entrar en contacto con el trabajador para solicitarle la atención de comunicaciones o la realización de tareas adicionales durante su tiempo de descanso debería estar asociada, de este modo, como se ha propuesto, a la necesidad de «prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes», de forma análoga a lo que ocurre con las llamadas horas «de salvamento» previstas por el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuya obligatoriedad ha sido sancionada por la jurisprudencia. Añadiéndose, si acaso, otras situaciones similares de especial gravedad, que afecten a bienes esenciales y no a un mero interés económico de parte. Y previéndose las garantías y compensaciones correspondientes.

Esto no significa que circunstancias como los pedidos urgentes o imprevistos, los retrasos en los planes de producción, los períodos punta de trabajo, las ausencias inesperadas, las reparaciones inaplazables, etc., no sean atendibles. Lo único que conlleva es que estas necesidades deban ser cubiertas a través de los mecanismos ordinarios previstos por nuestra legislación y la negociación colectiva con ese propósito, como los pactos de disponibilidad o las horas extraordinarias, donde la satisfacción del interés económico y organizativo del empresario está sujeta al ofrecimiento de una contrapartida económica capaz de movilizar la aceptación del trabajador, así como a la aplicación de las garantías previstas por esos instrumentos.

Para avanzar en esta dirección es imprescindible un cambio en la cultura de *hiperpresentismo digital* y *disponibilidad telemática permanente* que hemos padecido en la última etapa. Algo que solo será posible si mantenemos una actitud resueltamente no tolerante frente a las intromisiones que el entorno tecnológico dentro del cual se desenvuelve en la actualidad el trabajo no solo permite sino que facilita. Un talante, desde luego, distinto del mostrado hasta ahora por la negociación colectiva, que debería dar un giro importante, estableciendo límites más rigurosos a la pretensión de reconexión del trabajador o, al menos, no previendo excepciones tan amplias y abiertas como las que han sido reseñadas. Solo así será posible evitar que el derecho a la desconexión digital termine por convertirse en su contrario. Nada menos que en una fuente adicional de deberes extemporáneos del trabajador que prolongue hacia el futuro uno de los peores males del teletrabajo de la pandemia.

**WILFREDO SANGUINETI RAYMOND**

*Subdirector*