Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios Doctrinales
nº 13 (4º Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Pags. 193-216

La desconexión digital en la negociación colectiva estatal del primer semestre de 2024: estado de la cuestión

Digital disconnection in statewide collective bargaining in the first half of 2024: state of play

Cristina Rincón Sánchez
Abogada
Doctoranda URJC
Profesor asociado CEF/UDIMA
https://orcid.org/0009-0001-5338-3063

Sumario

1. INTRODUCCIÓN
2. PRESUPUESTOS DE PARTIDA
   2.1. El Estatuto de los Trabajadores
   2.2. La Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales
   2.2.1. Remisión general
   2.2.2. Remisión específica
   2.3. La Ley del trabajo a distancia
   2.3.1. Remisión general
   2.3.2. Remisión específica
   2.4. El V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva
3. ANÁLISIS CONVENCIONAL
   3.1. A propósito de la muestra de referencia
   3.2. La desconexión digital en la negociación colectiva: estado de la cuestión
   3.2.1. Convenios colectivos que no contemplan la desconexión digital
   3.2.2. Convenios colectivos que se limitan a copiar la regulación legal, o cuya redacción no aporta contenido alguno
   3.2.3. Convenios colectivos que aclaran, amplían o completan la regulación legal
4. SOBRE ESTRUCTURA MÍNIMA QUE DEBE CONTENER UN PROTOCOLO O REGLAMENTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL
5. CONCLUSIONES
6. REFLEXIONES FINALES
7. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 08/11/2024
Fecha Revisión: 22/11/2024
Fecha Aceptación: 09/12/2024

Cita Sugerida: RINCÓN SÁNCHEZ, C.: «La desconexión digital en la negociación colectiva estatal del primer semestre de 2024: estado de la cuestión». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 13 (2024): 193-216.

Resumen

El derecho a la desconexión digital no está debidamente implementado en España a través de la negociación colectiva. Resulta paradójica esta afirmación cuando es un derecho que está reconocido legalmente, si bien, las propias sombras de una legislación a todas luces deficiente, evidencian que, los que están llamados a implementar, desarrollar el derecho, no se lo hayan tomado enserio. Este artículo pretende evidenciar las carencias actuales del derecho de desconexión digital a través de una negociación colectiva casi inexiste, y de unos sujetos pasivos que no han terminado de entender la relevancia de este derecho. Se pretende dar una visión constructiva, con la finalidad de dar mayor visibilidad a un derecho que afecta directamente a bienes jurídicos que deben protegerse, tales como la salud, el descanso, la conciliación familiar, entre otros, y que actualmente no están siendo debidamente protegidos, habida cuenta de la escasa o nula aplicación práctica de este derecho en los convenios colectivos.

Palabras clave

Desconexión digital; cláusulas; Convenios colectivos.

Abstract

The right to digital disconnection is not properly implemented in Spain through collective bargaining. This statement is paradoxical when it is a right that is legally recognized, although the very shadows of a legislation that is clearly deficient show that those who are called upon to implement and develop the right have not taken it seriously. This article aims to highlight the current shortcomings of the right to digital disconnection through an almost non-existent collective bargaining, and passive subjects who have not fully understood the relevance of this right. The aim is to provide a constructive vision, with the aim of giving greater visibility to a right that directly affects legal assets that should be protected, such as health, rest, family reconciliation, among others, and which are not currently being duly protected, given the little or no practical application of this right in collective bargaining agreements.

Keywords

Digital disconnection; clauses; Collective bargaining agreements.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha asistido a una profunda transformación digital. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han venido para quedarse en nuestras vidas, y por supuesto, en las empresas. Son innegables las ventajas que esto conlleva, sin embargo, no se pueden perder de vista los riesgos a los que nos enfrentamos, como son, una excesiva conectividad, stress laboral, síndrome del burnout, riesgos que tienen impacto directo sobre la salud, la conciliación familiar, entre otros. El uso generalizado de dispositivos y herramientas digitales en el ámbito laboral dio lugar, como por todos es sabido, a la aprobación la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de derechos digitales, en adelante LOPD[1], donde por primera vez en España se reconoció el derecho a la desconexión digital. Ahora bien, es una Ley que se limitó a un mero reconocimiento simplista del derecho a la desconexión digital, dejando en manos de la negociación colectiva y de las políticas internas de las empresas, las modalidades de ejercicio, así como las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas informáticas. Han pasado casi seis años desde que fuera reconocido en nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la desconexión digital, y a día de hoy, sigue siendo un derecho sin el debido arraigo, ni a nivel interno, ni comunitario, y, sobre todo, sin el debido reconocimiento en los convenios colectivos, herramientas en las que pensó el legislador del 2018 para dotar de contenido este derecho. Este trabajo tiene como principal objetivo corroborar si, el mandato legal realizado a la negociación colectiva está dando sus frutos, de ahí que se hayan consultado y analizado las cláusulas convencionales de los convenios colectivos estatales publicados en el Boletín Oficial del Estado, en adelante BOE, del primer semestre de año 2024, y relativas al derecho a la desconexión digital. Así, era de esperar que los primeros convenios colectivos publicados en el año 2018, y tras la aprobación de la LOPD, no contuvieran remisión alguna a este derecho, o lo hicieran de manera tímida, ahora bien, que en el año 2024 la radiografía convencional en materia de desconexión sea en términos muy similares a la del 2018, es preocupante. Así, este estudio se ha estructurado de manera sencilla, y en tres bloques. El primero de ellos el relativo a las normas jurídicas de aplicación, esenciales a la hora de posicionar el derecho de manera interna. Un segundo bloque que pretende, a través del análisis de los convenios colectivos estatales publicados, evidenciar las carencias actuales de nuestras unidades de negociación en materia de desconexión digital, de ahí que se incorpore un prototipo de estructura mínima de protocolo de desconexión digital como herramienta de ayuda para las partes,, y por otro, ensalzar aquellas que tienen claro su papel en el desarrollo de este derecho. En último término, el apartado relativo a las conclusiones alcanzadas y reflexiones finales, que tiene como objetivo reflejar el estado actual del derecho a la desconexión digital a través de la negociación colectiva.

2. PRESUPUESTOS DE PARTIDA

2.1. El Estatuto de los Trabajadores

Como es sabido la Disposición Final 13 de la LOPD, introdujo un nuevo artículo en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente el 20 bis, que dispuso: "*los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*"[2].

Así de la lectura de este artículo podemos deducir que las personas trabajadoras tienen derecho:

[1] BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2024.

[2] Barrios Baudor, G. L.: «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones», en *Revista Aranzadi Doctrinal,* núm. 1, 2019.

a) A la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

b) A la desconexión digital.

c) Al reconocimiento de tales derechos conforme a la legislación vigente[3].

Puede observarse que este artículo no establece contenido alguno, ni se refiere en ningún momento al papel que ha de jugar la negociación colectiva o las partes en materia de desconexión digital, limitándose a un mero reconocimiento simplista del derecho, y a una remisión a la *legislación vigente en materia de protección de datos y garantía de los derechos digitales,* por lo que irremediablemente este artículo 20 bis no puede aplicarse de manera aislada y ha de ponerse en relación con otros artículos de la LOPD que a continuación se analizarán, para dotar de mayor efectividad al derecho de desconexión digital.

2.2. La Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

2.2.1. Remisión general

Señala el artículo 91 de la LOPD, con carácter general, que: "los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral"[4].

Nuestro legislador ha querido reconocer a la autonomía colectiva un rol fundamental al objeto de que a través de la misma se intente dotar de contenido al derecho, configurando así las distintas *modalidades de ejercicio* y *las garantías adicionales y salvaguarda de los derechos digitales*. Algunos autores ponen de manifiesto este papel protagonista, ahora bien, aunque el legislador ha atribuido a la negociación colectiva la potestad de determinar las modalidades de ejercicio de este derecho, las previsiones legales no obligan a incluir en los textos convencionales esta materia, por lo que en su aplicación práctica puede fácilmente comprobarse que, los convenios, sobre materia de desconexión digital, está teniendo el mínimo impacto, siendo verdaderamente complicado encontrar cláusulas que delimiten el alcance y practicidad del derecho a la desconexión digital[5][6].

Es evidente que la negociación colectiva es un mecanismo fundamental para regular las condiciones de trabajo, y que en los programas de negociación figuran contenidos relativos al salario, tiempo de trabajo, entre otros muchos, luego no se logra entender las razones por las que este derecho sigue estando en muchas ocasiones silenciado.

Es cierto que el derecho a la desconexión digital no se encuentra entre las condiciones de trabajo respecto de las que el art. 84.2 ET otorgue prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa sobre el sectorial, luego en la mayoría de los convenios analizados, las partes negociadoras, a la hora de incorporar el derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos se limitan, salvo

[3] Quìlez Moreno, J. Mª.: «La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores», en *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 217, 2019.

[4] Sierra Hernáiz, E.: «El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores», *Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* núm.152, 2020.

[5] Barrios Baudor, G.L: «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones», en *Revista Aranzadi Doctrinal, 2019,* núm. 1, 2019.

[6] Barrios Baudor, G.L: «La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: Un análisis práctico»., en *Revista Galega de Dereito Social.*

excepciones, a realizar una simple y sencilla remisión a los textos legales, sin ninguna otra finalidad más plausible[7].

A mayores diremos que, tal y como se encuentra redactado el artículo 91 de la LOPD "los convenios colectivos podrán", no tenemos muy claro que verdaderamente el legislador quisiera dar todo el protagonismo a la negociación colectiva. Bastaba haber redactado el artículo en el siguiente sentido, "los convenios colectivos deberán". En todo caso, fruto de esa redacción potestativa y de futuro, el papel encomendado por el legislador a la negociación colectiva no está dando el fruto deseado, salvo limitadas excepciones[8].

Ahora, tras haber transcurridos casi seis años desde la aprobación de la LOPD, siguen siendo muy pocos, como se ha indicado, los convenios colectivos que delimitan claramente el contenido del derecho a la desconexión digital, que cuidan la redacción de las cláusulas sobre este particular, y que hacen un verdadero seguimiento sobre la efectiva implantación del mismo. En definitiva, una cosa es la intención del legislador, y otra bien distinta es, que a través de la negociación colectiva se esté desarrollando debidamente el contenido de este derecho, como se analizará. Es evidente que es más complicado acceder al análisis de las políticas internas de las empresas para comprobar si realmente existen protocolos de desconexión digital, de ahí que este análisis se limite únicamente a los convenios colectivos estatales publicados en el semestre del 2024.

2.2.2. Remisión específica

La transposición del Reglamento General Europeo de Protección de Datos, de 27 de abril de 2016 se formalizó a través de la LOPD que, entre otras medidas garantiza el derecho a la desconexión digital tanto para los trabajadores asalariados como empleados públicos. Concretamente es el artículo 88.1, rubricado "derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", el que establece "*Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.",* y en este sentido hemos de indicar que el derecho a la desconexión digital no requiere de reconocimiento convencional alguno, limitándose este apartado a su mero reconocimiento.

Ahora bien, una vez realizado el reconocimiento del derecho, es el apartado dos del referido artículo el que dispone: "*Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores"*[9].

Algunos autores manifiestan que *hay un reconocimiento general del valor y el papel que está llamada a desempeñar la negociación colectiva en las relaciones de trabajo del futuro, pero también presentes*[10].Es evidente que el mandato del legislador realizado en este sentido a la negociación

[7] Baylos Grau, A.: «El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España», en *Revista digital LaBour & Law,* volumen 5, núm.1, 2019.

[8] Martín Muñoz, Mª. R.: «El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva*»*, en *Congreso Internacional «Retos Interdisciplinares en el Entorno de la Industria 4.0»* Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena, 2021.

[9] Megino Fernández, D. y Lanzadera Arencibia, E.: «El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración pública*», en Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 18, 2020.

[10] Gil Plana, J.: «Autonomía colectiva y políticas de empresa en la desconexión digital*»*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 258, 2022.

colectiva se refiere a las *modalidades de ejercicio,* y en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, si bien, no podemos dejar de poner ese mandato en relación con el artículo 91 de la LOPD anteriormente analizado, donde, con un papel reforzado, *las garantías adicionales y la salvaguarda de estos derechos,* se encomiendan, también, a la negociación colectiva. La remisión tan general que se realiza por el legislador a la negociación colectiva en relación a las *modalidades de ejercicio y garantías adicionales* entendemos que puede ser peligrosa, desde el mismo momento en que se corre el riesgo de que la debida implementación del derecho a la desconexión digital se quede en saco roto, limitándose las unidades de negociación, en la mayoría de los casos analizados, a un mero reconocimiento del derecho, cuando es evidente que para ese mero reconocimiento no han sido llamadas por el legislador. No es un problema de reconocimiento del derecho, es un problema de dotarlo de efectividad[11].Adviértase de la diferente dicción que realiza el legislador en cuanto a la finalidad pretendida en los dos artículos referidos. Así, recordamos que el artículo 91 de la LOPD establece: *los convenios colectivos podrán,* mientras que el artículo 88.2 de la LOPD es una redacción imperativa en la medida que indica que *las modalidades de ejercicio de este derecho se sujetarán.* En definitiva, lo que ha pretendido el legislador es que el desarrollo, contenido, límites de este derecho se efectué a través de la negociación colectiva, o en su defecto por acuerdo con la empresa[12].

De igual manera no podemos olvidar que, también se otorga un rol o papel relevante a las empresas toda vez que la delimitación, las concretas modalidades de ejercicio de este derecho, así como las acciones de formación y sensibilización recae en manos de las políticas de empresa, previa audiencia con los representantes legales, circunstancia que entendemos tiene toda la lógica habida cuenta que es el empresario el que de primera mano conoce el concreto sector, las necesidades de su empresa y en definitiva, es quien ha de velar por la debida implementación de este derecho.

Y en este sentido, el artículo 88.3 de la LOPD establece que:

> *"El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como, en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas."*

2.3. La Ley del trabajo a distancia

2.3.1. Remisión general

Llegados a este punto hemos de analizar qué papel juega la negociación colectiva, en materia de desconexión digital, en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, en adelante LTD[13].

Así, hemos de indicar que en España nuestro legislador ha reconocido el papel de la negociación colectiva, de forma general, como se ha indicado anteriormente, a través del artículo 91 de la LOPD, y de forma indirecta también a través de la Disposición Adicional 1ª de la LTD, que si bien esta disposición hace referencia expresamente al *trabajo a distancia en la negociación*

[11] Sánchez Trigueros, C y Folgoso Olmo, A.: «En torno a la "desconexión digital"», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* 2021.

[12] Trujillo Pons, F.: *La desconexión digital en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 2021.

[13] Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (BOE de 10 de julio de 2021).

colectiva, y no concretamente al derecho de desconexión digital, habilita, en el inciso final del apartado segundo, a que a través de los convenios o acuerdos colectivos se pueda regular las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión. De nuevo el legislador utiliza la conjunción verbal, *los convenios o acuerdos colectivos podrán*, en idéntica dicción de la utilizada en la redacción del comentado artículo 91 de la LOPD.

Y a este respecto debemos preguntarnos, ¿a qué se refiere el legislador con circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión digital?

Se desconocen las razones por las que el legislador pierde de nuevo la oportunidad de regular un contenido mínimo de este derecho que garantice la plena implementación del mismo., es por ello, por lo que el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo sigue sin estar definido, ni delimitado por la ley[14].

2.3.2. Remisión específica

El trabajo a distancia lo regula la LTD. Dicha Ley, como se indica en su Exposición de Motivos, entronca con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo suscrito el 16 de julio de 2002 por UNICE/UEAPME, CEEP y CES que fue asumido plenamente por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003[15].

A este respecto el legislador de la LTD reconoce el derecho a la desconexión digital en términos muy similares a los del artículo 88 de la LOPD. Siguiendo la Exposición de Motivos de la Ley, en ella se indica; *esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo.*

Ahora bien, el teletrabajo como nueva forma de trabajo está directamente conectado con el derecho a la desconexión digital, toda vez que la prestación de servicios se realiza fuera del centro de trabajo habitual, ya sea en el domicilio de la persona trabajadora o en cualquier otro lugar que se elija por esta, lo que puede suponer una excesiva conectividad, entre otros muchos riesgos a los que se pueden ver expuestos los teletrabajadores, de ahí que deban establecerse claramente los límites de interacción con la empresa fuera de la jornada laboral.

El artículo 18 de la LTD, regula el derecho a la desconexión digital, y las similitudes con el artículo 88 de la LOPD son fácilmente apreciables y pueden resumirse:

1) Que, las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital. Ya el apartado tres del artículo 88 prevé que, si *en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia.*

[14] Pérez Campos, A.I.: «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, núm. 1, 2021.

[15] Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). (BOE de 24 de febrero de 2003).

2) Que, las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dicción literal a la establecida en el artículo 88.2 de la LOPD.

3) Obligación empresarial de elaborar una política interna, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se deben definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Dicción literal a la establecida en el artículo 88.3 de la LOPD.

Ahora bien, también se encuentran matices en la redacción del artículo 18 de la LTD, respecto del artículo 88 de la LOPD, en el siguiente sentido: *El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.* Esta previsión no la encontramos en el tenor literal del artículo 88 de la LOPD, si bien, de nuevo, el legislador de la LTD pierde la oportunidad de dotar de mayor contenido a este artículo, y no limitarse a copiar los preceptos del artículo 88 de la LOPD.

Igualmente, no podemos pasar por alto el artículo 16 de la LTD relativo a la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Así, el mencionado artículo se ubica en la sección 4ª, Derecho a la prevención de riesgos laborales, del Capítulo III, y relativo a los *Derechos de las personas trabajadoras a distancia,* que establece, en lo que a este respecto nos interesa, que: *En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.*

Puede observarse, que es un artículo que no se refiere expresamente al derecho de desconexión digital, si bien encontramos referencias a la necesidad que, en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, se aborde de manera especial, entre otras, los tiempos de disponibilidad y desconexiones durante la jornada, aunque, nada se indica de la necesidad que se planifique, dentro de esa evaluación de riesgos, las desconexiones una vez que hayan finalizado las jornadas laborales. Es evidente que el legislador es consciente de los riesgos que conlleva el trabajo a distancia, pero de nuevo, se insiste, en que el legislador no concreta de manera clara el contenido del derecho, ni las responsabilidades en caso de incumplimiento del empresario. No basta regular artículos que reconozcan obligaciones, derechos, si no se acompaña de una buena política de seguimiento y control del cumplimiento de cada una de las responsabilidades a las que cada sujeto pasivo de este derecho está llamado a jugar[16].

[16] Redondo Torres, D.: «Factores de riesgos laboral y teletrabajo. Digitalización, recuperación y reformas laborales», en *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones RET: 22-2.401.

2.4. El V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva

Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva desde sus inicios, hasta el actualmente vigente, el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2023- 2025), en adelante VAENC, han tenido un denominador común cuál es entender que, a través de la negociación colectiva se pueden mejorar las condiciones laborales. Así, llamamos la atención sobre el preámbulo del V AENC que establece: "cada uno de los AENC que le han precedido ha contado con contenidos diversos que han obedecido a las situaciones de cada momento, nunca sencillas pero muy diferentes entre sí. Pero todos ellos tienen un hilo conductor común, que es buscar, desde la negociación colectiva, la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras"[17].

En relación al tema que nos ocupa, partiendo de la llamada que realiza el artículo 88.2 de la LOPD a los convenios colectivos, se agradece que entre los contenidos del V AENC se incluya específicamente el capítulo XI dedicado a la *desconexión digital,* ahora bien, en la medida que no tiene carácter imperativo, su contenido se queda en meras recomendaciones. Así, se recoge en este acuerdo el compromiso de la regulación de este derecho en la negociación colectiva, enunciándose los criterios que deben ser tenidos en cuenta, si bien, como se analizará, son muchos los convenios colectivos analizados que siguen la mayoría de estos criterios, por lo que no se comparte la opinión expresada a este respecto por algunos autores de que los convenios colectivos estén incluyendo los criterios indicados en el acuerdo[18].

Del análisis del capítulo XI se puede deducir que, se establecen criterios generales y ad hoc para la negociación colectiva, para las empresas, y para los trabajadores.

Así, en relación a los generales podemos indicar:

1) El acuerdo define el derecho a la desconexión digital *como la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada.*

2) La finalidad de este derecho es garantizar los tiempos de descanso y disfrute de las personas trabajadoras.

3) Se pretende velar por la salud laboral.

Ahora bien, en relación a los criterios específicos dirigidos a la negociación colectiva, se pueden resumir en que:

1) Aunque con una redacción en condicional, los convenios colectivos deberían garantizar el derecho a la desconexión digital tanto para trabajadores presenciales como para otras formas de organización del trabajo.

[17] Preámbulo de la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. (BOE de 31 de mayo de 2023).

[18] Jover Ramírez, C.: «La digitalización de la prestación de servicios: ¿un reto para la potestad sancionadora de la Administración en el orden social? Una mirada al Texto Refundido de la LISOS» en *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 275, 2024.

2) Establecimiento criterios orientativos en cuanto a los protocolos/ acciones a establecer para garantizar la plena efectividad del derecho.

Analizados los criterios generales y específicos, ¿qué espera el acuerdo de las personas trabajadoras y de las empresas?

Pues bien, respecto de las personas trabajadoras únicamente se establece el derecho a no responder, salvo circunstancias excepcionales de fuerza mayor, y, por último, respecto de las empresas, que se garantice que no haya represalias para las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho.

En definitiva, nos encontramos con un acuerdo que pretende establecer unos criterios o pautas mínimas a los efectos de la regulación de este derecho en la negociación colectiva. Es evidente que el derecho a la desconexión digital no requiere ni de convenios, ni de políticas de empresa para desplegar plenos efectos, ahora bien, en la medida en que la negociación colectiva está llamada a complementar lo que el legislador no ha desarrollado ni establecido, es necesario que los convenios colectivos no se limiten a meros reconocimientos de un derecho, que ya está reconocido.

Llamamos la atención que, al tiempo de la elaboración de este artículo, se ha formulado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, la consulta pública previa a la tramitación del proyecto de ley de reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital.

Así, respecto a la materia que nos ocupa, y los problemas que pretende paliar la norma, se indica expresamente en la consulta que*: , se pretende garantizar, de manera más efectiva el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras. Ello significa que puedan exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de la persona trabajadora y que la persona trabajadora no pueda ser objeto de tratamiento peyorativo por el ejercicio de este derecho.*

Y en cuanto a los objetivos de la norma, se establece que:*, por lo que se refiere al derecho a la desconexión, se pretende unificar en un solo precepto la dispersa regulación sobre la materia, incorporando algunos aspectos del Acuerdo de desconexión negociado en la Unión Europea y también del VI AENC.*

Se pretende definir el derecho irrenunciable de la persona trabajadora a la desconexión fuera de su jornada, así como el deber empresarial de garantizar tal derecho remitiendo a la negociación colectivas las modalidades de ejercicio. Se garantiza que rechazo o la no atención de comunicación por parte de la persona trabajadora fuera de su jornada, no podrá dar lugar a consecuencias negativas o represalias o trato menos favorable.

A la vista de la incorporación del derecho a la desconexión digital a la mesa de negociación del futuro proyecto de ley de reducción de la duración máxima, es aún más claro y evidente el fracaso de este derecho, ahora bien, aunque esta parte no tiene especial confianza en el legislador, es de esperar que, si sale adelante la propuesta planteada, se refuerce el papel de la negociación colectiva en esa futura unificación normativa de la que se habla, a pesar de que la negociación colectiva en materia de desconexión digital ha estado ausente durante todos estos años de convivencia con el derecho.

Llegados a este punto, es el momento de comprobar si por las partes negociadoras se están cumpliendo con esas pautas y/ o criterios orientativos establecidos en el actual VAENC, o, si, por

el contrario, se continúa en la línea de no regular el derecho, como si nos remontáramos a tiempos anteriores al reconocimiento del derecho.

3. ANÁLISIS CONVENCIONAL

3.1. A propósito de la muestra de referencia

No existe actualmente estadística alguna que nos permita analizar si los convenios colectivos que se publican contienen remisión o cláusula alguna respecto del derecho de desconexión digital. Y en un país donde se realizan estadísticas prácticamente de todo, cabe preguntarse, cuál es la razón de que sobre este particular no haya ninguna estadística publicada.

Pues bien, partimos de la base, como se ha indicado, que el derecho a la desconexión digital no se encuentra entre las materias que tienen prioridad aplicativa en el convenio, de ahí, que en cierta manera no se encuentre entre las materias que, a la hora de inscribir un convenio, sea necesario indicar.

Y a este respecto diremos que, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo[19].

Así, al objeto de poder inscribir un convenio colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto referenciado se establece que, *en la solicitud de inscripción del convenio colectivo o en su caso, de los acuerdos señalados en el artículo 2.1 de este real decreto, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el anexo 1 de este real decreto.*

Y en el apartado tres se dispone: *asimismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2 de este real decreto, a efectos de elaboración de la estadística de convenios colectivos. Anexo 2. I Hoja estadística de convenios colectivos de empresa Anexo 2. II Hoja estadística de convenios colectivos de sector Anexo 2.III Revisión por cláusula de «garantía salarial» Anexo 2.IV Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia. Los anexos 2. I y 2.II deben ser cumplimentados obligatoriamente por las comisiones negociadoras a la firma del convenio.*

Como se ha indicado, a efectos estadísticos no existe estudio alguno relativo a la materia que nos ocupa, ni a qué porcentaje de convenios regulan o no el derecho a la desconexión digital, toda vez que la actual hoja de ruta estadística basadas en los parámetros establecidos el Real Decreto 713/2010, y realizada por la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, no contiene ninguna pregunta sobre el derecho a la desconexión digital, de ahí que sea necesario el análisis pormenorizado de cada convenio publicado, al objeto de comprobar si se están cumpliendo los criterios orientativos anteriormente analizados y el mandato del legislador. En todo caso diremos que, no estaría de más, que si queremos comprobar qué se está haciendo por la negociación colectiva en materia de desconexión, se obligara, en el momento de la inscripción del convenio colectivo, a informar sobre si el convenio contiene o no este derecho, sin perjuicio que no sea una materia con prioridad aplicativa.

[19] Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (BOE de 12 de junio de 20120).

A propósito de los convenios estatales analizados, durante el primer semestre del ejercicio 2024 se han publicado alrededor de setenta y ocho convenios, de los cuales más de la mitad, concretamente cuarenta y tres convenios, no establecen cláusula alguna relativa al derecho que nos ocupa. Veintidós de aquellos, realizan una regulación muy deficiente, y únicamente trece de los publicados desarrollan debidamente el derecho a la desconexión. Así, como es menos frecuente encontrar convenios colectivos con verdaderas políticas, protocolos o buenas prácticas, es de agradecer, aquellos convenios que incorporan cláusulas que no se limitan al mero reconocimiento simplista del derecho, y que aportan un verdadero valor a la efectividad del mismo, como a continuación se analizarán.

3.2. La desconexión digital en la negociación colectiva: estado de la cuestión

3.2.1. Convenios colectivos que no contemplan la desconexión digital

Como se ha indicado, más de la mitad de los convenios colectivos publicados en el primer semestre del 2024 no contienen cláusula alguna en materia de desconexión digital ni de teletrabajo[20]. Así, llama poderosamente la atención sectores y empresas tan relevantes en nuestro país como puedan ser, Mercadona, Mahou, donde en ninguna parte de su articulado se prevé cláusula alguna en relación al derecho de desconexión digital, lo que denota claramente la falta de interés en este derecho. En

[20] Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Deportiva, SL.(BOE de 8 de enero de 2024), Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Deportiva, SL, (BOE de 8 de enero de 2024) II Convenio colectivo de Aparca & Go, SL, (BOE de 9 de enero de 2024), Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU, (BOE de 17 de enero de 2024), Babé y Cía, SL, (BOE de 24 de enero de 2024), II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros, (BOE de 26 de enero de 2024), Convenio colectivo de Unidad Editorial Formación, SL, (BOE de 31 de enero de 2024), I Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU, y su plantilla de técnicos de mantenimiento, (BOE de 31 enero de 2024), Convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000, SL, (BOE de 2 de febrero de 2024), VII Convenio colectivo de industrias de ferralla,(BOE de 16 de febrero de 2024), VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA, (BOE de22 de febrero de 2024), III Convenio colectivo de Otis Mobility, SA, (BOE de 16 de febrero de 2024), Convenio colectivo de Mercadona, SA, (BOE de 28 de febrero de 2024), Convenio colectivo de Swissport Handling, SA, (BOE de 28 de febrero de 2024), VIII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, (BOE de 28 de febrero de 2024), III Convenio colectivo de Eltec It Services, SLU, (BOE de 7 de marzo de 2024), Convenio colectivo de Frit Ravich, SL, (BOE de 14 de marzo de 2024), II Convenio colectivo de Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga, (BOE de 14 de marzo de 2024), Convenio colectivo de Globalia Handling, SAU (BOE de 14 de marzo de 2024) Convenio colectivo de Hertz de España, SL, (BOE de 14 de marzo de 2024), Convenio colectivo de Frit Ravich, SL, (BOE de 14 de marzo de 2024),), Convenio colectivo de Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga, (BOE de 27 de marzo de 2024), Convenio colectivo de Hertz de España, SL.,(BOE de 14 de marzo de 2024), VI Convenio colectivo de Avaya Comunicación España, SLU, (BOE de 23 de marzo de 2024),Convenio colectivo de Unidad Editorial Información General, SLU, (BOE de 27 de marzo de 2024), Convenio colectivo de Avis Alquile un Coche, SAU, (BOE de 4 de abril de 2024), Convenio colectivo de Mahou, SA, (BOE de 18 de abril de 2024), VIII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios, (BOE de 18 de abril de 2024), Convenio colectivo de Iman Temporing ETT, SL, (BOE de 23 de abril de 2024), I Convenio colectivo franja para el colectivo de tracción de Captrain España, SAU, (BOE de 23 de abril de 2024), II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, y sus trabajadores pilotos, (BOE de 3 de mayo de 2024), Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional en la tercera categoría del fútbol nacional, primera federación, (BOE de 3 de mayo de 2024), VI Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública, (BOE de 14 de mayo de 2024), VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes, (BOE de 17 de mayo de 2024), Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al Cliente, Zona 5 para los centros de trabajo de Alicante, Castellón, Valencia y Murcia, (BOE de27 de mayo de 2024), XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, (BOE de 27 de mayo de 2024), Convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000, SL. (BOE de 1 de junio de 2024), Convenio colectivo de Exolum Aviation, SA, (BOE de 3 de julio de 2024), III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado, (BOE de 3 de julio de 2024), XIX Convenio colectivo de Europcar IB, (BOE de 3 de julio de 2024), V Convenio colectivo del balonmano profesional, (BOE de 9 de julio de 2024).

idéntico sentido, sectores como el del Notariado, tampoco establecen regulación alguna sobre esta materia. No es entendible que, en estos sectores y empresas, la negociación colectiva no alce la voz sobre la necesidad de regular y establecer este derecho a través del instrumento que regula las condiciones laborales.

3.2.2. Convenios colectivos que se limitan a copiar la regulación legal, o cuya redacción no aporta contenido alguno

De los setenta y ocho convenios colectivos analizados, veintidós regulan el derecho de desconexión digital. Ahora bien, el esfuerzo realizado en la redacción de las cláusulas relativas a desconexión digital es, en la mayoría de los casos tan mínimo, que no aportan ningún valor a la plena efectividad del derecho. Así, encontramos cláusulas de todo tipo. Por un lado, las que se limitan a la mera remisión al texto legal, reproduciéndolo sin rigor alguno, y otras, como se ha indicado, que no realizan esfuerzo alguno en dotar de contenido al derecho, lo que denota que las partes negociadoras no acaban de posicionar ni tener claro la relevancia de este derecho.

A este respecto llamamos a atención de las siguientes cláusulas:

— *Disposición adicional cuarta. Desconexión digital. A los efectos de analizar la posible regulación del derecho a la desconexión digital teniendo en cuenta las particulares circunstancias de la actividad desarrollada por las empresas bajo el amparo del presente convenio, se acuerda constituir una comisión de desconexión digital que permita, en su caso, alcanzar acuerdos sobre esta materia*[21].

— *Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo. Se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de la entidad conjuntamente con la RLPT*[22].

— *Protocolo de desconexión digital. Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Petronor reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a no responder a cualquier tipo de comunicación profesional por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, WhatsApp, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo*[23].

— *Desconexión digital. Con el objeto de impulsar y desarrollar el derecho a la desconexión digital recogido en el artículo 20 bis del ET se constituirá una Comisión de Desconexión*

[21] Disposición final cuarta del V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce. (BOE de 9 de enero de 2024). En idéntico sentido y referido a la constitución de comisiones, artículo 26 del III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU. (BOE de 25 de marzo de 2024); Disposición adicional segunda del I Convenio colectivo del Grupo WFS Ground Handling, (BOE de 25 de abril de 2024).

[22] Artículo 30 del Convenio colectivo de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral. (BOE de 26 de enero de 2024).

[23] Disposición adicional décima del XVIII Convenio colectivo de Petróleos del Norte, SA. (BOE de 6 de abril de 2024).

Digital que estará formada por 3 miembros de la parte social a la firma de este convenio y tres de la parte empresarial. Entre los objetivos de esta comisión se señalan la implementación de buenas prácticas, y no solo las obligaciones y derechos de las personas trabajadoras y empresa, así como una serie de reglas de buena conducta y propuestas pedagógicas para dar a conocer la relevancia de este tema[24].

— *Igualmente, se reconoce el derecho y obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia, tanto en los términos establecidos legalmente, como en las políticas existentes en cada de una de las empresas*[25].

— *Sin perjuicio de que exista un pacto que mejore el derecho a la desconexión digital, el presente convenio estará a lo establecido en el artículo 88 de la LO 3/2018 referido al Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral*[26].

Es evidente, como se ha indicado, que redacciones de este tipo evidencian que la negociación colectiva debe trabajar y esforzarse más en no caer en redacciones como las analizadas, redacciones que no aportan nada a la efectividad de este derecho, pero, sobre todo, deben trabajar en dotar de contenido y desarrollo eficaz a este derecho. Los llamados por el legislador a complementar lo que la norma no regula, no están cumpliendo con aquella finalidad. Ahora bien, en la medida que el legislador ciertamente no obliga a negociar el derecho a la desconexión digital, se corre el riesgo de redacciones de este tipo, y cláusulas que se limiten a un mero reconocimiento o remisión a la norma legal. Es muy complejo realizar un seguimiento real sobre este derecho, de ahí que sea necesario que todas las partes, dígase, legislador, unidades de negociación, personas trabajadoras, empresas y sociedad en general, tomen conciencia de la importancia de este derecho, importancia, que, hasta la fecha, no se le ha dado.

Prueba evidente de esa debilidad en la ley, y que se traduce en la negociación colectiva, la encontramos también en que, a pesar de contener cláusulas con una mayor o menor estructura y contenido, cada convenio colectivo regula el derecho de diferente manera. Así, desde el mismo momento que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital se ubica en una LOPD, artículo 88, *derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral,* del Título X relativo a la *garantía de los derechos digitales,* y en el ET, artículo 20 bis, *derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión,* del Título I, Capítulo II, sección 2ª, *de los derechos y deberes del contrato*, es normal que encontremos fórmulas de ubicación absolutamente dispares. La autonomía de los interlocutores a este respecto deja vía libre a su imaginación, y, en consecuencia, nos encontramos con múltiples y variopintas ubicaciones, lo que evidencia que no se tiene nada claro los bienes jurídicos que se pretenden tutelar.

Así se han encontrado al menos las siguientes ubicaciones:

— Jornada de descanso, permiso y vacaciones[27].

— Condiciones laborales y sociales[28].

[24] Artículo 26 del III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU. (BOE de 25 de marzo de 2024).

[25] Artículo 41 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. (BOE de 24 de julio de 2024).

[26] Artículo 30 del Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU. (BOE de 14 de mayo de 2024).

[27] V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. (BOE de 26 de enero de 2024).

[28] Convenio colectivo de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral. (BOE de 26 de enero de 2024).

— Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y horas extraordinarias[29].

— Trabajo a distancia, teletrabajo y desconexión digital[30].

— Jornada, horarios y registro de jornada[31].

— Conciliación de la vida personal, familiar y laboral e igualdad y nuevas tecnologías[32].

— Sobre las retribuciones. Prestaciones sociales[33].

— Licencias y excedencias[34].

— Igualdad de trato y de oportunidades y desconexión digital[35].

— Tiempo de trabajo y desconexión digital[36].

— Derechos y deberes laborales[37].

— Ordenación del tiempo de trabajo[38].

3.2.3. Convenios colectivos que aclaran, amplían o completan la regulación legal

A pesar de que predominan las cláusulas convencionales de mero carácter programático, o de mero reconocimiento del derecho, también se encuentran, aunque sean más escasos, convenios colectivos que contemplan concretas fórmulas o modalidades de ejercicio de este derecho, lo que hace poner en valor el papel de las partes negociadoras y de la negociación colectiva. Y a este respecto se hace necesario, por la excepcionalidad que ello supone, ensalzar la sensibilidad de estos convenios colectivos que, apartándose de una generalidad abrumadora que se limita a copiar y pegar el texto legal, asumen el papel para el que han sido llamados, haciéndonos ver, o al menos plantearse, la importancia de que este derecho se desarrolle a través del instrumento más poderoso y de eficacia general, como es el Convenio colectivo.

[29] Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia. (BOE de 13 de febrero de 2024), Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, ((BOE de 24 de julio de 2024).

[30] Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025, (BOE de 3 de mayo de 2024), VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura, (BOE de 3 de mayo de 2024), III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), (BOE de 6 de abril de 2024), IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA, (BOE de 9 de julio de 2024).

[31] Convenio colectivo de Siemens Energy, SA, (BOE de 27 de mayo de 2024).

[32] III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía. (BOE de 21 de mayo de 2024); Convenio colectivo Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU, 2024-2025. (BOE de 27 de mayo de 2025); Convenio colectivo de Avatel Telecom, SA. (BOE de 6 de abril de 2024); Convenio colectivo de Carburos Vía Augusta Logistics, SL, (BOE de 3 de mayo de 2024).

[33] II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, (BOE de 30 de marzo de 2024).

[34] II Convenio colectivo de Siemens Healthcare, SLU, (BOE de 30 de marzo de 2024).

[35] VI Convenio colectivo de Logifruit Iberia, SLU. (BOE de 3 de mayo de 2024).

[36] VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, (BOE de 1 de junio de 2024).

[37] Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026. (BOE de 6 de junio de 2024).

[38] Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU. (BOE de 22 de junio de 2024).

Ahora bien, aunque estos convenios tienen absolutamente claro la importancia de este derecho, a resultas de un famélico marco normativo relativo al derecho de desconexión digital, y a la ausencia de pautas legales concretas, claras y obligatorias, los instrumentos que están llamados a desarrollar este derecho, lo han configurado, y siguen a día de hoy configurándolo, con bases, en la mayoría de los casos, muy poco sólidas.

Se analizan a continuación aquellas cláusulas que, aún necesitadas de mejora, establecen cláusulas o protocolos al objeto de garantizar debidamente este complejo derecho.

3.2.3.1. En materia de recomendaciones y de buenas prácticas

La regulación legal no contempla previsión alguna sobre buenas prácticas o recomendaciones concretas. El V acuerdo para el empleo y la negociación colectiva no tiene naturaleza obligacional, si bien, como se indicó, sus directrices u orientaciones sirven de guía para los sujetos que negocian los convenios colectivos. En él si se contempla la orientación relativa a buenas prácticas.

Diremos que la muestra de convenios colectivos analizada es escasa en relación a la previsión expresa sobre este particular. A continuación, se reproducen algunas las cláusulas convencionales que contienen expresamente buenas prácticas:

1) *Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo se considerarán buenas prácticas: –Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos.–Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia. – Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información*[39].

2) *Asimismo, se consideran buenas prácticas programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia y utilizar el «envío retardado» para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria*[40].

3) *Es aconsejable que las personas trabajadoras que estén disfrutando de sus periodos de vacaciones deberán dejar un mail que avise de que están fuera proponiendo un contacto alternativo. Se recomendará intentar no convocar reuniones que finalicen más allá del horario establecido por calendario laboral (exceptuando a las personas de trabajos a turnos*[41].

En ocasiones se traslada a los superiores jerárquicos mayores obligaciones en orden a dar cumplimiento a estas prácticas. A este respecto:

[39] Artículo 54 IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA, (BOE de 9 de julio de 2024).
[40] Artículo 68 del II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa. (BOE de 28 de febrero de 2024).
[41] Cláusula 47 del Convenio colectivo Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU, 2024-2025. (BOE de 27 de mayo de 2024).

Los superiores jerárquicos no podrán requerir respuestas a comunicaciones fuera de horario laboral, o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a la comunicación pueda suponer una extensión del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto 3 que se expone a continuación[42].

3.2.3.2. En materia de prohibición de sanciones

Resulta sorprendente que el legislador no haya previsto sanción concreta derivada del incumplimiento de las empresas de este derecho. Así, la mayoría de los convenios colectivos analizados reconocen la desconexión digital como un derecho de las personas trabajadoras y no como una obligación, de ahí que se agradezcan cláusulas donde se garantice que el ejercicio del este derecho no puede conllevar represalia o sanción alguna. Ahora bien, ha de entenderse, que aún en el supuesto que los convenios no prevean nada sobre esta cuestión, la ausencia de tal previsión no debería conllevar consecuencia alguna para la persona trabajadora que decide ejercitar su derecho a la desconexión.

A este respecto la mayoría de las previsiones analizadas siguen el mismo patrón, a saber:

1) *Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción*[43].

2) *No se podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras*[44].

3) *Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción, ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción*[45].

Llamamos la atención que, únicamente en uno de los trece convenios analizados que contienen mejor redacción o previsión de este derecho, prevé expresamente que l*a exigencia de respuesta a correos electrónicos fuera del horario de trabajo podrá ser considerada falta laboral muy grave*[46].

3.2.3.3. En materia de limitación del derecho

Aunque como ha quedado dicho, el derecho a la desconexión digital constituye un derecho de las personas trabajadoras y, por ende, una obligación para las empresas, a través de la negociación colectiva se pueden establecer limitaciones al efectivo ejercicio de este derecho.

Estas limitaciones se pueden establecer de diferente modo y contenido.

---

[42] Artículo 54 del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA, (BOE de 9 de julio de 2024).
[43] Artículo 54 IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA, (BOE de 9 de julio de 2024).
[44] Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia, (BOE de 13 de mayo de 2024).
[45] Artículo 68 del II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa. (BOE de 28 de febrero de 2024).
[46] Artículo 28 bis del VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. (BOE de 1 de junio de 2024).

Así, de un lado tenemos las relativas a causa objetiva o de fuerza mayor, como las que se indican a continuación:

1) *Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, con independencia del medio utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata. En estos supuestos, se contactará previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación. Estos supuestos son los siguientes: –Necesidad urgente de cubrir algún puesto de trabajo por enfermedad o accidente de la persona que habitualmente lo cubre o de alguna persona a su cargo que necesite de su asistencia o cualesquiera imprevistos que no se hayan podido prever con anterioridad. Incidencias importantes de mantenimiento o estado de los centros de trabajo que deban ser atendidas o puestas en conocimiento de la plantilla por suponer cambios en el transcurso diario de la actividad. –Cierre del centro de trabajo por cualesquiera causas*[47].

2) *En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora*[48].

3) *Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un potencial perjuicio para la empresa cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas*[49].

4) *Solo se exceptuarán de este derecho los supuestos en que resulte imperativa e imprescindible la intervención, de forma inmediata, de la persona trabajadora y que tenga la finalidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias*[50].

El principal problema con el que nos encontramos en estas redacciones relativas a supuestos de urgencia o de fuerza mayor es, que en la mayoría de los casos no se concretan qué situaciones han de considerarse extraordinarias, o de quién depende la determinación de estas especiales situaciones. De las cláusulas indicadas puede observarse que la primera realiza el esfuerzo de concretar qué situaciones son de urgencia, y cuál debe ser el protocolo a seguir. Es evidente que se puede mejorar, pero al menos regula las razones por las que puede quedar limitado el derecho. Las otras redacciones se limitan a indicar *situación de urgencia o potencial peligro,* sin especificar nada más a este respecto.

Ahora bien, en otras ocasiones las limitaciones se establecen de manera subjetiva, tal y como se regula en las siguientes cláusulas, a saber:

1) *Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la compañía y perciban por ello un complemento de disponibilidad*[51].

[47] Artículo 29 del V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. (BOE de 26 de enero de 2024).

[48] Artículo 52 II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, (BOE de 30 de marzo de 2024).

[49] Artículo 59 del Convenio colectivo de Carburos Vía Augusta Logistics, SL, (BOE de 3 de mayo de 2024).

[50] Artículo 42 del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), (BOE de 6 de abril de 2024).

[51] Artículo 40 Convenio colectivo de Avatel Telecom, SA, (BOE de 6 de abril de 2024).

2) *Dado el perfil profesional, especialización y responsabilidad de las funciones recogidas y desarrolladas por las personas trabajadoras incluidas en las categorías profesionales del Grupo I, se modula la aplicación del derecho a la desconexión digital de estas personas ante cuestiones puntuales que requieran una atención, salvo impedimento personal justificado razonablemente*[52].

3) *No obstante, no será de aplicación esta medida en los casos en que se retribuya la disponibilidad*[53].

4) *Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de Telefónica, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las empresas*[54].

3.2.3.4. En materia de acciones formativas

Como es sabido, tanto el artículo 88.3 de la LOPD, como el artículo 18.2 de la LTD aluden de forma expresa a las *acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.*, si bien, las mismas no van referidas a los convenios colectivos, sino a las políticas de empresa. Es evidente que es necesario reforzar el derecho de desconexión digital a través de acciones formativas o de sensibilización de las empresas, y de las personas trabajadoras. A este respecto llamamos la atención del derecho XVII de la Carta de derechos digitales que estable: *El sistema educativo debe tender a la plena inserción de la comunidad educativa en la sociedad digital y un aprendizaje del uso de los medios digitales dirigido a una transformación digital de la sociedad centrada en el ser humano. Esta misión se inspirará en los valores de respeto de la dignidad humana con garantía de los derechos fundamentales y los valores constitucionales. Estos principios informarán cualesquiera otras actividades formativas promovidas por los poderes públicos. 2. Se potenciará que el profesorado reciba formación para adquirir competencias digitales y para la enseñanza y transmisión de los valores y derechos referidos en el número anterior*[55].

De manera más concreta, el derecho XIX, apartado 7, manifiesta: *Se informará y formará debidamente a las personas trabajadoras respecto de las condiciones de uso de los entornos digitales destinados a la prestación laboral con particular atención a aquellas obligaciones ordenadas a garantizar la seguridad y la resiliencia de los sistemas*[56].

A tal efecto encontramos cláusulas convencionales como las que a continuación se citan:

1) *Las Entidades realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y*

[52] Artículo 59 del Convenio colectivo de Carburos Vía Augusta Logistics, SL, (BOE de 3 de mayo de 2024).
[53] Artículo 55 del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura, (BOE de 3 de mayo de 2024).
[54] Artículo 27, anexo 4 de Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SA, (BOE de 22 de junio de 2024).
[55] GOBIERNO DE ESPAÑA, Carta de derechos digitales 2021, p 18
[56] GOBIERNO DE ESPAÑA, Carta de derechos digitales 2021, p 23.

adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria[57].

2) *Telefónica implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital*[58].

En ocasiones las acciones de sensibilización y/o formación de las personas trabajadoras, al igual que ocurre con las buenas prácticas o recomendaciones anteriormente analizadas, se traslada a los superiores jerárquicos, así encontramos cláusulas que disponen, *corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital*[59].

4. SOBRE ESTRUCTURA MÍNIMA QUE DEBE CONTENER UN PROTOCOLO O REGLAMENTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

De los Convenios colectivos analizados se evidencia la ausencia de protocolos concretos que permitan a todas las partes de la relación laboral tener claro su posición respecto al derecho de desconexión digital.

Se muestra a continuación un borrador relativo a la estructura mínima que entendemos debería contener un protocolo o reglamento en materia de desconexión digital, siendo conscientes que cada sector empresarial lleva sus propios procesos productivos, sus tiempos, de ahí la importancia de que todas las partes trabajen con una finalidad común, que debe ser el respeto al derecho de desconexión digital, sin olvidar que el mismo debe conjugarse con las obligaciones propias que se derivan de la prestación de servicios a las que se deben las empresas.

Protocolo de desconexión digital: estructura mínima a considerar

Exposición de motivos

Artículo 1: Desconexión digital
- 1.1 Concepto y normativa de aplicación
- 1.2 Ámbito de aplicación
- 1.3 Ámbito subjetivo
- 1.4 Ámbito objetivo

Artículo 2: Control y supervisión
- 2.1 Departamento encargado y responsable en materia de desconexión digital
- 2.2 Herramientas concretas de supervisión

[57] Artículo 15 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026, (BOE de 6 de junio de 2024).

[58] Anexo 4 del Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU, (BOE de 22 de junio de 2024).

[59] Anexo 4 del Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU, (BOE de 22 de junio de 2024). En idéntico sentido el artículo 52 del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, (BOE de 30 de marzo de 2024).

2.3 Designación de persona de contacto
2.4 Elaboración de informes
2.5 Acciones formativas y de sensibilización

Artículo 3 Sobre la obligación de cumplimiento
3.1 Obligación de las personas trabajadoras de hacer efectivo el derecho de desconexión digital
3.2 Sobre las medidas disciplinarias por el incumplimiento del protocolo de desconexión
3.3 Sobre las situaciones de fuerza mayor que limitan el derecho
3.4 Sobre los canales de denuncia

5. CONCLUSIONES

Llegados a este punto, y dadas las carencias de la legislación vigente, cabe preguntarse si la negociación colectiva en España, en materia de desconexión digital, está cumpliendo con las expectativas que, tanto el legislador, como la doctrina más autorizada, pusieron en ella. Estos casi seis años de convivencia con el derecho de desconexión digital y del análisis realizado, no han hecho más que aflorar la necesidad de establecer políticas mucho más duras y contundentes que obliguen a las empresas, a la negociación colectiva, y a las propias personas trabajadoras, a emplearse más afondo sobre los beneficios de este derecho. Si la negociación colectiva se presenta finalmente como la mejor herramienta para configurar debidamente este derecho, se hace necesario mayor implicación de los sujetos negociadores.

A día de hoy queda mucho camino por recorrer. Siguen siendo muy escasos los convenios colectivos que establecen verdaderas cláusulas de desconexión digital, muy escasos los que realizan una política de seguimiento real y efectiva, y muy escasos los que prevén un régimen sancionador ante incumplimientos de este derecho.

Así, del estudio realizado se pueden obtener al menos las siguientes conclusiones:

1ª. Más de la mitad de los convenios colectivos publicados en el BOE en el primer semestre del 2024 no establecen previsión alguna en relación al derecho de desconexión digital. En la medida que la normativa que regula la inscripción de los convenios colectivos no prevé obligación concreta de información sobre este derecho al realizar la inscripción del convenio, las estadísticas publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social nada contemplan sobre el derecho de desconexión digital. Es cierto que este derecho no tiene prioridad aplicativa en los convenios, pero si queremos conocer el alcance del mismo en los convenios publicados, sería interesante modificar el contenido de los anexos a la hora de inscribir los convenios colectivos.

2ª. Una buena parte de los convenios colectivos analizados se limitan a copiar la norma.

3ª. Dada la diferente ubicación sistemática encontrada de este derecho en los convenios analizados, sigue sin quedar claro cuál es el bien jurídico protegido, si es la salud laboral, la conciliación de la vida laboral o familiar, el tiempo de trabajo, o el derecho digital.

4ª. Los convenios colectivos analizados reconocen la necesidad de establecer acciones formativas y de sensibilización, pero en la mayoría de los casos no se concreta protocolo alguno para alcanzar este objetivo.

5ª. En prácticamente la totalidad de los convenios analizados no se prevé régimen sancionador por incumplimientos de este derecho.

6ª. Son escasos los convenios colectivos que regulan buenas prácticas y recomendaciones, y los convenios que las regulan se copian unos a otros con redacciones tipo y generalistas.

7ª. No hay ningún convenio de los analizados que regule la figura, dentro de la empresa, de un *responsable en materia de desconexión digital.*

8ª. La negociación colectiva no está cumpliendo con los objetivos que le han sido encomendados en materia de desconexión digital.

9ª. Se hace necesario un cambio legislativo que incorpore obligaciones concretas, a través de la negociación colectiva o una figura en la empresa creada ad hoc, para garantizar la plena efectividad de este derecho.

10ª. Se hace necesario mayores políticas de difusión de este derecho y de los beneficios de una adecuada cultura sobre desconexión digital.

6. REFLEXIONES FINALES

Han pasado seis años desde que fuera reconocido en nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la desconexión digital, y a día de hoy sigue siendo un derecho sin el debido arraigo ni a nivel interno, ni comunitario, sin la debida implementación en los convenios colectivos, ni en el día a día de las empresas. Desde el INSST[60] se nos informa que una de las *líneas prioritarias del actual Marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo (2021-2027), así como de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023 - 2027), es la digitalización, y dentro de ésta, la atención al derecho a la desconexión digital,* si bien, ni siquiera la Covid 19 ha hecho reaccionar debidamente a los responsables políticos.[61][62].

Las campañas de sensibilización que se llevan realizando desde el año 2000 a través de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, actualmente a través de *trabajos seguros y saludables en la era digital 2023-2025,* no están dando el fruto deseado.

Y a este respecto cabe preguntarse, ¿de quién es la culpa de la escasa implementación del derecho a la desconexión digital?

Sinceramente, creo que no, que muy pocos son conscientes de los beneficios de este derecho, y que, de una legislación española débil y poco valiente, no se puede esperar una respuesta distinta a la habida en todos estos años de convivencia con un derecho de grandes pretensiones, pero desgraciadamente, de escasa practicidad.

Desde el punto de vista de la UE los diferentes proyectos[63], recomendaciones que tienen como finalidad proporcionar a los responsables políticos de la UE, a los gobiernos de los Estados miembros,

[60] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[61] Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. Bruselas 28 de junio de 2021.

[62] Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.BOE de 28 de abril de 2023.

[63] Estrategia digital europea https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies.

a los sindicatos y a los empresarios, la información que necesitan sobre los cambios en las tecnologías digitales, su impacto sobre la naturaleza y la organización del trabajo, y los nuevos desafíos para la salud y la seguridad en el trabajo que puedan conllevar, son muy loables si van acompañados de respuestas legislativas rápidas y eficaces. No podemos olvidar la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, donde se *pedía un marco legislativo con vistas a establecer requisitos mínimos para el trabajo a distancia en toda la Unión que garantice que el teletrabajo no afecte a las condiciones de empleo de los teletrabajadores; hace hincapié en que dicho marco debe aclarar las condiciones de trabajo, incluido el suministro, el uso y la responsabilidad de los equipos, como las herramientas digitales existentes y nuevas, y debe garantizar que dicho trabajo se lleve a cabo de forma voluntaria y que los derechos, la carga de trabajo y las normas de rendimiento de los teletrabajadores sean equivalentes a los de los trabajadores equiparables".*

Así, desde el año 2021, no ha sido hasta el pasado 30 de abril de 2024 cuando la Comisión ha puesto en marcha la primera fase de consulta a los interlocutores sociales europeos para recabar sus opiniones sobre la posible orientación de la acción de la UE para garantizar el teletrabajo justo y el derecho a la desconexión, escudándose en que *si bien actualmente no existe legislación a escala de la UE que regule específicamente el teletrabajo o el derecho a la desconexión, sí existe legislación de la UE que es también aplicable al contexto del trabajo a distancia, y aborda determinados aspectos relacionados con el derecho a la desconexión. La* Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo *establece normas sobre los períodos de descanso diario y semanal, las vacaciones anuales y los límites del tiempo de trabajo semanal*[64]*, la* Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles *otorga a los trabajadores sin un patrón de trabajo previsible*[65] *) el derecho a saber con antelación cuándo y dónde tendrá lugar el trabajo. Por último, la* Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional *ayuda a los progenitores y cuidadores a conciliar la vida familiar y la vida profesional, al proporcionar derechos relacionados con permisos adecuados y fórmulas de trabajo flexible*[66].

Es hora de priorizar, de establecer verdaderas políticas que garanticen este derecho, de invertir en campañas de sensibilización que ahonden en los beneficios y ventajas de la desconexión digital, ahora bien, es un trabajo de todos, y no es un trabajo fácil, ya que vivimos en una sociedad hiperconectada. Es necesario pulsar OFF para estar ON. Es hora de acometer modificaciones legislativas que realmente calen en la sociedad, en las empresas y en las personas trabajadoras, y sobre todo, que garanticen la aplicación real de este derecho. Es hora de una mejor y mayor implicación de todos los sujetos responsables de garantizar, proteger y defender este derecho.

7. BIBLIOGRAFÍA

Barrios Baudor, G. L.: «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones», en *Revista Aranzadi Doctrinal,* núm. 1, 2019.

Barrios Baudor, G.L: «La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: Un análisis práctico», en *Revista Galega de Dereito Social.*

[64] DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOUE de 18 de noviembre de 2003.

[65] DIRECTIVA (UE) 2019/1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. DOUE de 11 de julio de 2019.

[66] DIRECTIVA (UE) 2019/1158 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. DOUE de 12 de julio de 2019

Baylos Grau, A.: «El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España», en *Revista digital LaBour & Law,* volumen 5, núm.1, 2019.

Gil Plana, J.: «Autonomía colectiva y políticas de empresa en la desconexión digital*»*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 258, 2022.

Martin Muñoz, Mª. R.: «El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva*»*, en *Congreso Internacional «Retos Interdisciplinares en el Entorno de la Industria 4.0»* Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena, 2021.

Megino Fernández, D. y Lanzadera Arencibia, E.: «El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración pública*», en Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 18, 2020.

Moreno Díaz, J.M.: «La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0*»*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* núm.1, 2018.

Pérez Campos, A.I.: «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital*»,* en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, núm. 1, 2021.

Quílez Moreno, J. Mª.: «La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores», en *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 217, 2019.

Redondo Torres, D.: «Factores de riesgos laboral y teletrabajo. Digitalización, recuperación y reformas laborales*»,* en *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones RET: 22-2.401.

Sánchez Trigueros, C y Folgoso Olmo, A.: «En torno a la "desconexión digital"*»,* en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* 2021.

Sierra Hernáiz, E.: «El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores». *Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* núm.152, 2020.

Trujillo Pons, F.: *La desconexión digital en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 2021.

Jover Ramírez, C.: «La digitalización de la prestación de servicios: ¿un reto para la potestad sancionadora de la Administración en el orden social? Una mirada al Texto Refundido de la LISOS*»* en Revista *Española de Derecho del Trabajo,* núm. 275, 2024.