

## CAPÍTULO VI. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

M<sup>a</sup> Rosa Martín Muñoz

Contratada Predoctoral FPU. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Granada

### 1. INTRODUCCIÓN

Como es sabido, el derecho a la desconexión digital fue incorporado a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDP)<sup>1</sup>, con el fin último de controlar los límites de la jornada laboral y garantizar un tiempo mínimo de descanso al trabajador.

En concreto, el artículo 88.1 de la citada Ley, rubricado “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, dispone que *“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 así se contempla, también, en el artículo 20 bis del ET, intitulado “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión” al establecer que *“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”*.

Ciertamente, el derecho a la desconexión digital constituye un derecho de carácter laboral que no necesita de su reconocimiento convencional para desplegar efectos jurídicos en el ámbito de las relaciones laborales. No obstante de ser ello así, el artículo 88.2 de la propia LOPDP expresamente indica, en relación con el derecho a la desconexión digital, que *“Las modalidades de ejercicio de este derecho 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”*. De ahí que, en cuanto a su efectivo ejercicio (no en cuanto a su reconocimiento como tal), la negociación colectiva, en sus muy distintas formas, esté llamada a jugar un papel primordial en la materia.

---

1 Cabe precisar que hasta la aprobación de la LOPD no existía en nuestro país un desarrollo normativo expreso sobre la desconexión digital en el ámbito laboral, ni tampoco un cuerpo de doctrina judicial propiamente dicho. No obstante, las escasas resoluciones judiciales dictadas hasta este momento acerca del derecho a la desconexión digital ya ponían de relieve la necesidad de ordenar y escindir el tiempo de trabajo del descanso del trabajador. A este respecto, la SAN de 17 de julio de 1997 (AS 1997\3370) declaró nulas las instrucciones establecidas por una empresa que obligaban a los trabajadores a mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de sus teléfonos móviles con los de la empresa y los de todos sus clientes una vez concluida la jornada laboral. Por su parte, la STS de 21 de septiembre de 2015 (RJ 2015\4353) anuló por “abusiva” una cláusula contenida en el contrato de trabajo que indicaba que el trabajador debía proporcionar voluntariamente a la empresa su teléfono móvil y/o su cuenta de correo electrónico para recibir mensajes fuera de su horario de trabajo. Y para terminar, la STSJ de Castilla y León de 3 de febrero de 2016 (AS 2016\99), tratando de clarificar el control empresarial de la jornada de trabajo en los supuestos de teletrabajo, vino a destacar que el respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud, que es responsabilidad del empresario a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Vaya por delante que con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley, ya era posible encontrar regulaciones convencionales que expresamente aludían al tema; aunque pocas y con un alcance ciertamente limitado, pues la mayoría de ellas tan solo contenían una breve referencia al derecho a la desconexión digital y poco más.

Ahora, tras haber transcurridos 2 años desde la aprobación de la Ley, aún siguen siendo, desde un punto de vista cuantitativo, muy pocos los convenios colectivos que consagran algún tipo de regulación al respecto; y, desde un punto de vista cualitativo, aún son menos los convenios colectivos que introducen verdaderas innovaciones en la materia<sup>2</sup>.

Al hilo de lo expuesto, y teniendo en cuenta el importante papel que asume la negociación colectiva para hacer efectivo este derecho, máxime tras la generalización del teletrabajo con ocasión de la crisis sociosanitaria derivada del COVID-19, el presente trabajo ofrece un diagnóstico de la regulación convencional del derecho a la desconexión, para lo cual se ha llevado a cabo una exhaustiva búsqueda de convenios colectivos que refieren a este específico derecho en la base de datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>3</sup>.

## 2. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

### 2.1 Antecedentes: el derecho a la desconexión digital en fuentes colectivas anteriores a la LOPDP

Como ya se ha destacado, con anterioridad a la LOPDP ya hubo algunas experiencias negociadoras de aproximación a la desconexión digital, las cuales sirvieron de inspiración y ejemplo para concretar el derecho en cuestión en el ámbito convencional tras su reconocimiento legal<sup>4</sup>.

El primer convenio colectivo español que de forma expresa reconoció el derecho a la desconexión digital en el ámbito de las relaciones laborales fue el del Grupo AXA<sup>5</sup>, cuyo artículo 14, rubricado “Derecho a la desconexión digital”, estipulaba que: *“Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la “interconectividad digital” está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo. En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la*

2 En esta misma línea, BARRIOS BAUDOR, G., “La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico”, Revista Galega de Dereito Social, núm. 11, 2020, p. 107.

3 Puede consultarse en: <https://expinterweb.mtramiss.gob.es/regcon/pub/buscadorTextosEstatat> (última consulta, 20 de marzo de 2021).

4 *Vid.*, al respecto, MARTÍN MUÑOZ, M. R., “Tiempo de trabajo y desconexión digital” en VV.AA, ORTEGA GONZÁLEZ, S. (Coord.), *El nuevo escenario en materia de trabajo, XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Junta de Andalucía, CARL, 2020.

5 Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo AXA.

*necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”.*

Aunque bastante programática, esta primera regulación convencional debe ser valorada positivamente. De hecho, con mayor o menor alcance, pronto le seguirían otros convenios y/o acuerdos distintos.

Este sería el caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo de la ONCE<sup>6</sup> que, en términos de declaración de buenas intenciones, reconoció que en el ámbito laboral no resultaba admisible alargar digitalmente las jornadas de trabajo de los trabajadores, como tampoco minorar sus derechos (legales o convencionales) al descanso (diario, semanal o anual) o a las licencias (legal o convencionalmente) previstas. En concreto, su Anexo Tercero (Plan de Igualdad), apartado B (Áreas de intervención para la consecución de los objetivos del plan), número 5 (Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar), último párrafo, señalaba que:

*“Las Partes valoran, como medida que promueve la efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la denominada “desconexión digital” aplicada a herramientas de índole tecnológica e informática, como teléfonos y tablets con conexión de datos y ordenadores portátiles, compartiendo que su utilización no ha de ser motivo ni argumento para la extensión de la jornada laboral, ni para la interrupción de los tiempos de descanso o licencias de los trabajadores y trabajadoras”.*

También, el Acuerdo Banco Santander, Banco Popular y Banco Pastor, de 26 de junio de 2018<sup>7</sup>, en su anexo IV, dedicado a los criterios para una ordenación racional del tiempo de trabajo, consagraba *“el derecho de los profesionales para no responder a emails o mensajes profesionales fuera de sus horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales”*. En la misma línea, el Acuerdo sobre distribución de la jornada de la multinacional IKEA, de 27 de junio de 2018,<sup>8</sup> cuyo artículo 13 establecía que *“los trabajadores tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, WhatsApp, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor”*.

Otros convenios que también se aventuraron en reconocer el derecho a la desconexión digital con anterioridad a la LOPDP, aunque solo de forma incidental, fueron: el VII Convenio Colectivo de Repsol<sup>9</sup>, cuyo artículo 14.9, titulado *“Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo”*, prescribía que *“En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, la Mesa de Igualdad del acuerdo marco analizará en el seno de la empresa esta materia e*

6 Resolución de 8 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo de la ONCE y su personal.

7 Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/santander/Acuerdo%20Homologaci%C3%B3n%20de%20junio%20de%202018%20marca%20de%20agua.pdf> (última consulta, 31 de octubre de 2020).

8 Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Acuerdo-horario-ikea.pdf> (última consulta, 31 de octubre de 2020).

9 Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio Colectivo de Repsol, SA.

identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación”; y el Convenio Colectivo del Grupo Marítima Dávila<sup>10</sup> que, en materia de teletrabajo, señalaba, en su artículo 15, que “Sin perjuicio del respeto de los derechos de los trabajadores y su derecho a la desconexión, se pretende con esta regulación fomentar la productividad, la atención al cliente de la empresa y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores”.

Más singular fue el reconocimiento que efectuó el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC)<sup>11</sup>, cuyas partes firmantes, conscientes del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal y conscientes, igualmente, de las posibles distorsiones que el desarrollo de las comunicaciones puede provocar en el tiempo de trabajo y los usos sociales del tiempo, y de los riesgos para la salud de las personas y la obligación de prevenirlos, proponían la integración de una cláusula garantita en los futuros Convenios colectivos, en concreto:

*“Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir. En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto. Asimismo, se pondrá en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales”.*

Este texto contemplaba, aunque sea mínimamente, las tres facetas de la desconexión digital: tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y protección de la salud de los trabajadores. Asimismo, lejos de recomendar una genérica actuación en la materia, proponía un modelo de cláusula convencional fácilmente extrapolable a otros sectores de actividad y/o empresa.

También debe destacarse el Acuerdo suscrito entre el Grupo Telefónica y CCOO y UGT, de 23 de noviembre de 2018<sup>12</sup>, el cual vinculaba la desconexión con los hábitos saludables y el bienestar digital, subrayando la importancia que adquieren acciones de sensibilización, a todos los niveles de la organización, sobre el buen uso de las tecnologías.

Como puede apreciarse, los escasos convenios y/o acuerdos acordados con anterioridad a la LOPDP, pese a su loable intención de reconocer de forma expresa el derecho a la desconexión digital, se caracterizaban por emplear fórmulas reiterativas

10 Resolución de 27 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Marítima Davila, SA.

11 Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020.

12 Puede consultarse en: <https://www.telefonica.com/documents/23283/144278198/posicionamiento-global-desconexion-digital.pdf/b6a5a6cb-1678-9677-107d-96b863741ee4?version=1.0> (última consulta, 31 de octubre de 2020).

y lejanas en cuanto a instrumentos o herramientas de efectividad del derecho se refiere. Se limitaban a mencionar el derecho “a no responder”, sin prestar atención al deber de abstención empresarial. Además, gran parte de estos convenios abordaban la desconexión digital desde la exclusiva perspectiva de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Tan solo el AIC lo conectaba con la seguridad y salud en el trabajo.

Vaya por delante que la negociación colectiva actual no debe estancarse en estas fórmulas imprecisas por cuanto que ahora sí existe una llamada legal al tratamiento de las modalidades de ejercicio del derecho, las cuales requieren de respuestas mucho más ambiciosas a las expuestas.

## **2.2 Estado actual de la cuestión: el derecho a la desconexión digital en fuentes colectivas posteriores a la LOPDP**

Desde la aprobación de la norma española hasta la fecha de cierre de este trabajo se han contabilizado un total de 105 convenios colectivos que abordan o, al menos, mencionan de forma explícita el derecho a la desconexión digital en sus textos. Desde luego, los resultados, son a todas luces, insuficientes.

Tras analizar todos estos convenios, se ha podido constatar que la experiencia negociadora en materia de desconexión digital no está siendo especialmente positiva pues, como podrá comprobarse en las páginas que siguen, una gran mayoría se limita a regular el derecho con un carácter meramente programático del que apenas es posible extraer medidas concretas de cara a garantizar su efectivo ejercicio.

A continuación, se muestran los aspectos más destacados que, sobre el derecho a la desconexión digital, suelen recoger los sujetos negociadores en los convenios colectivos estudiados.

### *2.2.1 Reconocimiento del derecho*

Con bastante frecuencia, los convenios colectivos analizados reconocen de forma expresa el derecho a la desconexión digital a todos los trabajadores incluidos en sus respectivos ámbitos de aplicación, lo que ha de valorarse positivamente, sobre todo si se tiene en cuenta la máxima hiperconectividad que actualmente vivimos (especialmente, tras la generalización del teletrabajo con ocasión de la crisis sociosanitaria derivada del COVID-19), dándose por sentado que todas las personas (ya sean trabajadoras o no) tienen que estar conectadas en cualquier momento<sup>13</sup>. Pero claro, el problema es que una vez efectuado dicho reconocimiento, el desarrollo convencional del mismo deja mucho que desear.

Así pues, un número considerable de convenios tiende a realizar dicho reconocimiento mediante una reproducción literal de los preceptos legales que regulan esta particular materia (con carácter general, el artículo 20 bis del ET en su totalidad o el artículo 88 de la LOPDP, íntegramente o tan solo algunos de sus apartados)<sup>14</sup>. Sirvan de ejemplo las

---

13 BARRIOS BAUDOR, G., “La desconexión digital...”, *op. cit.*, p. 124.

14 Resolución de 3 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) [artículo 20.1 I)]; Resolución de 6 de noviembre de 2020, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible,

cláusulas convencionales que, a continuación se reproducen:

*“Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador, 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”<sup>15</sup>. [Transcripción literal del artículo 20 bis del ET].*

*“Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario laboral, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”<sup>16</sup>. [Reproducción literal del apartado 1 del artículo 88 de la LOPDP].*

Otros convenios ni siquiera optan por reproducir los correspondientes preceptos legales, sino que directamente se remiten a la regulación legal del derecho objeto de estudio en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Muestra de ello son las cláusulas que, seguidamente, se transcriben:

---

Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Transportes de mercancías por carretera, logística y mensajerías (artículo 47); Resolución de 3 de noviembre de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Idento Marketing y Desarrollo Web S.L.U. (artículo 26.3); Resolución de 30 de octubre de 2020, de la Oficina Territorial de Trabajo de Segovia por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Ituro y Lama (artículo 31); Resolución TSF/2699/2020, de 20 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de empresas de atención domiciliar de Catalunya (artículo 45, párrafo 5º); Resolución de 5 de octubre de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de industrias de la alimentación de Granada (anexo X, apartado segundo); Resolución de 3 de junio de 2020 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Almonte, S.L (artículo 25); Resolución de 2 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de estaciones de servicio (Anexo 5); Resolución de 15 de octubre de 2019 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias la Cinta, S.L. (artículo 25); Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (artículo 85); Convenio Colectivo de la empresa Unicarriers Manufacturing Spain S.A. para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 (BO Navarra, de 3 de septiembre de 2019) (Disposición Final decimotercera); Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines (artículo 16); Resolución de 9 de julio de 2019 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la industria del calzado (artículo 72); Resolución de 6 de mayo de 2019 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos (artículo 31); Resolución de 26 de abril de 2019 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Autoamtax, S.C.A. (artículo 26).

15 Resolución de 6 de noviembre de 2020, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Transportes de mercancías por carretera, logística y mensajerías (artículo 47).

16 Resolución de 3 de noviembre de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Idento Marketing y Desarrollo Web S.L.U. (artículo 26.3).

*“Se declara integrado en el Convenio Colectivo las directrices en materia de desconexión digital”<sup>17</sup>.*

*“Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital tal y como regula el art. 20 bis del Estatuto de los trabajadores en los términos que las partes acuerden”<sup>18</sup>.*

Ciertamente, las cláusulas convencionales transcritas no aportan nada al reconocimiento del derecho a la desconexión digital. Tanto así que si fueran eliminadas nada cambiaría, pues, como ya se ha destacado en alguna ocasión, el derecho a la desconexión digital constituye un derecho laboral de configuración legal que no necesita para su reconocimiento del desarrollo convencional.

También es posible encontrar convenios que, lejos de efectuar un reconocimiento propiamente dicho del derecho a la desconexión digital, tan solo recogen una simple y breve referencia al mismo, comprometiéndose las partes a:

Impulsarlo o respetarlo en el futuro:

*“(…) las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral”<sup>19</sup>.*

*“La empresa se compromete a regular aquellas materias que afectan a la intimidad en el uso de dispositivos digitales, desconexión digital e intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia (política de herramientas informáticas, cámaras de videovigilancia, derecho a la desconexión...)”<sup>20</sup>.*

Elaborar una guía de buenas prácticas:

*“Para trabajar sobre esta necesidad, las partes se comprometen a*

---

17 Resolución de 24 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo Enagás (Disposición Adicional Cuarta).

18 Resolución de 2 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo del Grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU. (artículo 73).

19 Resolución de 9 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (artículo 66); Resolución de 6 de febrero de 2020 de la Oficina Territorial de trabajo de Segovia por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo 2019-2023 para el sector del comercio en general de la provincia de Segovia (artículo 38); Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, S. A., Rumbo (artículo 19.5); Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Cash Converters, SL, y Sociedades Vinculadas (Disposición Adicional 3ª); Resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de oficinas corporativas del Grupo Siemens Gamesa (artículo 47); Resolución de 14 de marzo de 2019 del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal laboral de la comarca de la Jacetania (Disposición Adicional 10ª).

20 Resolución de 25 de febrero de 2020 por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Martin Hidalgo multitecnia, SLU, para el periodo 13.11.2019-12.11.2023 (Disposición Adicional 1ª).

*desarrollar este tema, a lo largo de la vigencia del Convenio, en una guía de buenas prácticas que recoja, no sólo las obligaciones y derechos de trabajadores y empresa, sino también, una serie de reglas de buena conducta y propuestas pedagógicas para dar a conocer la relevancia de este tema y la afección que puede tener sobre la salud y bienestar de los trabajadores”<sup>21</sup>.*

Crear comisiones o grupos de trabajo<sup>22</sup>:

*“Durante el año 2021 se crearán Comisiones de Trabajo para que preparen propuestas para el próximo Convenio sobre (...) teletrabajo, desconexión digital y registro jornada”<sup>23</sup>.*

*“Durante la vigencia del nuevo Convenio Colectivo, la Empresa y la Representación Social crearán una Comisión con el objeto de avanzar en este ámbito”<sup>24</sup>.*

*“Se creará una Comisión de Trabajo que tendrá como objetivo analizar y debatir sobre las siguientes materias: permisos, vacaciones, desconexión digital y teletrabajo”<sup>25</sup>.*

Desarrollar los criterios necesarios para el ejercicio del derecho:

*“Las partes firmantes desarrollarán durante la vigencia del presente Convenio, los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado”<sup>26</sup>.*

---

21 Resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de oficinas corporativas del Grupo Siemens Gamesa (artículo 47).

22 Resolución de 11 de febrero de 2021, por la que se dispone la inscripción i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona, per als anys 2020-2021 (Capítol XXVI); Resolución de 5 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el período 2019-2022 (artículo 29); Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (artículo 24); Resolución de 24 de febrero de 2020 del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A. (artículo 29); Resolución de 20 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, SAU (Disposición Adicional).

23 Resolución de 11 de febrero de 2021, por la que se dispone la inscripción i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona, per als anys 2020-2021 (Capítol XXVI).

24 Resolución de 5 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el período 2019-2022 (artículo 29); Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (artículo 24); Resolución de 24 de febrero de 2020 del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A. (artículo 29).

25 Resolución de 20 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, SAU (Disposición Adicional).

26 Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas (Anexo N.º 9).



## 2.2.2 La doble faceta del derecho: derecho del trabajador y deber empresarial

Con frecuencia, los convenios colectivos analizados ponen el acento en la facultad del trabajador de “no responder” a las llamadas telefónicas y correos electrónicos recibidos fuera de la jornada de trabajo, pero se olvidan del deber de abstención que pesa sobre las empresas<sup>27</sup>. Fundamentalmente, porque todavía se sigue pensando que la clave para la desconexión digital reside en el propio trabajador, por cuanto que este sería libre para decidir sobre su mayor o menor conexión digital<sup>28</sup>.

Teniendo en cuenta que la empresa es en todo momento responsable de que se cumplan los estándares mínimos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico laboral, y por tanto, a la que le corresponde instaurar los mecanismos necesarios para evitar la conexión digital de los empleados fuera de su jornada de trabajo, se agradecen los convenios (aunque aún son pocos) que sí apuestan por la eficacia del derecho, haciendo hincapié, de algún modo, en la doble faceta que ha de desplegar<sup>29</sup>. A continuación, se

27 Resolución de 29 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid (DA 3ª); Resolución de 15 de julio de 2020, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (artículo 54); Resolución de 24 de junio de 2020 de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A. (artículo 21); Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo marco del Grupo Endesa (artículo 46); Resolución de 14 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (artículo 78); Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU. (artículo 24); Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo Selecta (artículo 44); Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Servicios Dix 2012, SL. (artículo 20); Resolución de 4 de noviembre de 2019, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de treball del sector del comerç tèxtil de Barcelona i província per als anys 2019-2021 (Disposició Adicional 8); Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, S. A., Rumbo (artículo 19.5); Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario (artículo 89); Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Cash Converters, SL, y Sociedades Vinculadas (Disposición Adicional 3ª); Resolución de 1 de agosto de 2019 disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022 (artículo 41); Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal (artículo 21); Resolución de 14 de marzo de 2019 del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal laboral de la comarca de la Jacetania (Disposición Adicional 10ª); Resolución de 14 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (artículo 51 ter).

28 BARRIOS BAUDOR, G., “La desconexión digital...”, *op. cit.*, p. 127.

29 Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (artículo 95); Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL. (Anexo I); Resolución de 10 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL.(apartado 6.2); Resolución de 6 de febrero de 2020 la Oficina Territorial de trabajo de Segovia por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo 2019-2023 para el sector del comercio en general de la provincia de Segovia (artículo 38); Resolución de 20 de enero 2020 de la Oficina Territorial de trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito

reproducen, a modo de ejemplo, algunas cláusulas que configuran la desconexión digital no solo como un derecho del trabajador, sino también como una obligación empresarial:

*“Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio digital utilizado, una vez finalizada su jornada laboral (...) los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo”<sup>30</sup>.*

*“(...) quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas se abstendrán de requerir respuestas en las comunicaciones enviadas fuera del horario de trabajo, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongar su jornada laboral. Por este motivo, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral”<sup>31</sup>.*

*“(...) las empresas se comprometen a no enviar a las personas trabajadoras de las mismas, mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo. Y se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales, que reciban de la Empresa, fuera de su horario de trabajo”<sup>32</sup>.*

Resulta llamativo que, pese a que la desconexión digital es, ante todo, una obligación de carácter empresarial (repárese que el artículo 18.1 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre<sup>33</sup>, dispone que constituye un deber empresarial garantizar la desconexión digital del trabajador), algún convenio señale sin titubear que el derecho a la desconexión digital es un derecho del trabajador pero no un deber empresarial:

*“(...) la desconexión digital es un derecho para las personas trabajadoras y no una obligación para la empresa, pudiendo escoger hacer uso o no”<sup>34</sup>.*

---

provincial, para el comercio en general (excepto alimentación) de Valladolid y provincia para el 2019, 2020 y 2021 (artículo 54); Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU. (artículo 47 y anexo 3); Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (Anexo III); Resolución de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Centro Farmacéutico, SL. (artículo 6.2).

30 Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (artículo 95).

31 Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL. (Anexo I).

32 Resolución de 20 de enero 2020 de la Oficina Territorial de trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial, para el comercio en general (excepto alimentación) de Valladolid y provincia para el 2019, 2020 y 2021 (artículo 54).

33 En concreto, dicho precepto establece que *“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”*.

34 Resolución de 1 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de CTC Externalización, SLU. (artículo 65).

### 2.2.3 Excepciones a la aplicación del derecho a la desconexión digital: objetivas y subjetivas

Desde un punto de vista objetivo, es bastante frecuente encontrar convenios que exceptúan la aplicación del derecho a la desconexión digital ante “causa de fuerza mayor”, “circunstancias excepcionales” o de “urgencia”<sup>35</sup>. Sin embargo, la gran mayoría no se preocupa por concretar qué debe entenderse por “fuerza mayor” o por esos supuestos de “circunstancias excepcionales” o de “urgencia, lo que resulta totalmente criticable, máxime si se tiene en cuenta que con tales supuestos se está limitando el efectivo ejercicio de un derecho expresamente reconocido en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Muestra de tal imprecisión son las siguientes cláusulas:

*“(…) salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, Siemens Gamesa reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”<sup>36</sup>.*

*“(…) las personas trabajadoras no tendrán la obligación de responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral, sin perjuicio de algunas excepciones, tales como causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación*

---

35 Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL. (Anexo I); Resolución de 15 de julio de 2020, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (artículo 54); Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo marco del Grupo Endesa (artículo 46); Resolución de 14 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (artículo 78); Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU. (artículo 24); Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo Selecta (artículo 44); Resolución de 20 de enero 2020 de la Oficina Territorial de trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial, para el comercio en general (excepto alimentación) de Valladolid y provincia para el 2019, 2020 y 2021 (artículo 54); Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU. (artículo 47 y anexo 3); Resolución de 22 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo Santander (artículo 11); Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (Anexo III); Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. (artículo 23.4); Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU. (artículo 23.4); Resolución de 1 de agosto de 2019 disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022 (artículo 41); Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, S. A., Rumbo (artículo 19.5); Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario (artículo 89); Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Cash Converters, SL, y Sociedades Vinculadas (Disposición Adicional 3ª).

36 Resolución de 15 de julio de 2020, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (artículo 54).

*o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva*<sup>37</sup>.

*“En consecuencia, ninguna persona trabajadora está obligada a atender llamadas y/o contestar posibles correos electrónicos que, en su caso, pudiera recibir durante el tiempo de descanso, sin perjuicio de que puedan darse situaciones excepcionales de necesidad o urgencia”*<sup>38</sup>.

*“En este sentido y consecuentemente, los/as empleados/as no tendrán que responder a emails, mensajes profesionales o llamadas telefónicas fuera de su horario de trabajo, ni durante los tiempos de descanso o vacaciones, salvo circunstancias excepcionales, guardias y/o disponibilidades de emergencia”*<sup>39</sup>.

Como puede comprobarse, las cláusulas transcritas recogen excepciones muy genéricas y demasiado amplias, pudiendo admitir en la práctica muy diversas hipótesis. Es por ello por lo que resulta más que recomendable exigir a los interlocutores sociales un mayor detalle en este punto.

Aun así, algunos convenios (aunque son muy pocos) sí especifican lo que cabe entender por “causa de fuerza mayor” o “circunstancias excepcionales” o de “urgencia”, estableciendo, incluso, procedimientos alternativos al establecimiento de tales supuestos excepcionales:

*“Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”*<sup>40</sup>.

*“En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral de la empresa propia de la persona trabajadora”*<sup>41</sup>.

---

37 Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo marco del Grupo Endesa (artículo 46).

38 Resolución de 14 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (artículo 78).

39 Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU. (artículo 24).

40 Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (artículo 15.3).

41 Resolución de 11 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (anexo 4); Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU. (anexo 3); Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (Anexo III).

Por otro lado, y desde un punto de vista subjetivo, existen convenios que niegan el derecho objeto de estudio a determinados colectivos pertenecientes a las empresas, tal y como, revelan las cláusulas que siguen:

*“Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (...), a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Entidad”<sup>42</sup>.*

*“Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan en situación «de guardia», en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tiene la obligación de atender las comunicaciones de la Empresa de conformidad con lo previsto en la regulación específica suscrita al respecto”<sup>43</sup>.*

*“Este derecho se vería excepcionado para aquellas personas que ocupan puestos directivos con un cargo de responsabilidad en la empresa, cuyas funciones exigen plena disponibilidad, siendo estos puestos los que se recogen a continuación: Comité de Dirección, Directores de Negocio y Gerentes”<sup>44</sup>*

*“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 TIS, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad vigentes en cada momento.”<sup>45</sup>.*

Como fácilmente puede deducirse, tales cláusulas limitativas del efectivo ejercicio del derecho a la desconexión digital obedecen a causas “objetivas” y “razonables” (la concreta naturaleza del trabajo realizado, la mayor responsabilidad asumida en la empresa, la mayor o menor disponibilidad comprometida, etc.). Sobra decir que, en todo caso, tales limitaciones tienen que respetar los parámetros generales en cuanto a jornadas de trabajo máximas y/o descansos entre jornadas. De no ser así, dichas limitaciones no podrían considerarse admisibles desde el punto de vista jurídico, y por tanto, habrían de tenerse por no puestas.

---

42 Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (artículo 15).

43 Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL. (Anexo I).

44 Resolución de 1 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de CTC Externalización, SLU. (artículo 65).

45 Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU. (Anexo 3);

#### 2.2.4 Ubicación sistemática

En otro orden de cosas, también llama la atención la ubicación que suele ocupar el derecho a la desconexión digital en el ámbito convencional. Así, si se revisa la ubicación de este derecho en los distintos convenios aprobados con posterioridad a la LOPDP, se comprueba que el mismo suele incluirse en capítulos de muy distinta índole, a saber:

- “Empleo y Contratación”<sup>46</sup>.
- “Beneficios asistenciales”<sup>47</sup>.
- “Licencias y excedencias”<sup>48</sup>.
- “Responsabilidad Social Corporativa”<sup>49</sup>.
- “Acción Social en la Empresa”<sup>50</sup>.
- “Interpretación del Convenio y resolución voluntaria de los conflictos colectivos”<sup>51</sup>.
- “Garantías digitales”, “Nuevas tecnologías y derechos digitales” o protección de datos y derechos digitales<sup>52</sup>.

Cabe precisar, no obstante, que existen convenios que, de forma más acertada, sí sitúan la desconexión digital en capítulos relacionados con:

---

46 Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines (artículo 16); Resolución de 6 de febrero de 2019 de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la Institución Ferial Alicantina (IFA) (artículo 26, que lleva por rúbrica “inviolabilidad de la persona del trabajador).

47 Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios (artículo 80); Resolución de 1 de agosto de 2019 disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022 (artículo 41).

48 Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU. (artículo 24).

49 Resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de oficinas corporativas del Grupo Siemens Gamesa (artículo 47).

50 Resolución de 24 de junio de 2020 de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A. (artículo 21).

51 Resolución de 7 de octubre de 2029 por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio e importadores de artículos fotográficos vídeo y sonido de la provincia de Barcelona para los años 2019 al 2021 (artículo 76).

52 Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (artículo 95); Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio Colectivo estatal del corcho (artículo 113); Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (artículo 85); Resolución de 9 de julio de 2019 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la industria del calzado (artículo 72); Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (cláusula 13ª); Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (artículo 78).

- La “jornada y tiempo de trabajo”<sup>53</sup>.
- La “conciliación de la vida familiar y laboral”<sup>54</sup>.

53 Resolución de 9 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU. (artículo 10); Resolución de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza (artículo 10.4); Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU. (artículo 21.3); Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (artículo 24); Resolución de 11 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (artículo 27 y anexo 4); Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Dix 2012, SL. (artículo 20); Resolución de 11 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (artículo 48); Resolución de 26 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la Liga Nacional de Fútbol Profesional artículo 32); Resolución de 22 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo Santander (artículo 11); Resolución de 19 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa 3M España, S. L. (Capítulo IV, apartado 7); Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, S. A., Rumbo (artículo 19.5); Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Renault Retail Group Madrid, S. A. (artículo 6 e); Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento en el Deporte, S. L. U. (artículo 32); Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Española de Fútbol Profesional, S. A. U. (artículo 32); Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Lliga (artículo 32); Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. (artículo 23.4); Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU. (artículo 23.4); Resolución de 16 de mayo de 2019 de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo-Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa EUI IT Global Services A.I.E. (artículo 16.10).

54 Resolución de 12 de febrero de 2021, de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de Cádiz, por la que registra y publica el convenio o acuerdo: Acerinox Europa Sau (artículo 5.6); Resolución de 14 de julio de 2020 de la Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo-Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de la empresa Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (apartado 5.4); Resolución de 26 de junio de 2020 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Jaén por la que se ordena el registro y publicación del II Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Software Delsol, S.A. (artículo 47); Resolución de 3 de junio de 2020 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Almonte, S.L (artículo 25); I Plan de Igualdad de la empresa Siro Jaén, S.L.U. (BOP Jaén, 21 de enero de 2020 (Capítulo IV, apartado 4); Plan de Igualdad Unicarriers Manufacturing Spain, S.A. (BO Navarra, 14 de enero de 2020) (apartado 10); Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal (artículo 21); Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU. (artículo 47 y anexo 3); Resolución de 1 de octubre de 2019 de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación del II Plan de Igualdad de la empresa Vinalopo Salud (capítulo 2, apartado 3, objetivo 1.4); Resolución de 26 de abril de 2019 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Autoamtax, S.C.A. (artículo 26); Resolución de 15 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Plan de igualdad del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA, y Grupo Supeco Maxor, SL) (Bloque 5, objetivo concreto 5.2); Resolución de 14 de enero de 2019, de la Dirección General

– La “seguridad y salud en el trabajo” (aunque este último en menor medida, lo que puede resultar llamativo, pues, como bien señala el artículo 16.1 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre<sup>55</sup>, la desconexión digital debe tenerse especialmente en cuenta de cara a la evaluación de los riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva)<sup>56</sup>.

Pero claro, el hecho de que los sujetos negociadores estén ubicando el derecho a la desconexión digital en capítulos tan variopintos ya pone de manifiesto que la deficiente regulación del mismo (primero en una ley dedicada, en su gran mayoría, a la protección de datos personales, y después en el ET en un artículo poco apropiado que lleva por rúbrica “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”)<sup>57</sup> está derivando en un resultado disperso y confuso<sup>58</sup>.

### 2.2.5 Acciones de formación y sensibilización

Aunque son muchas las cláusulas convencionales las que, haciendo eco de la norma legal (recuérdese que el artículo 88.3 de la LOPD alude de forma expresa a “*las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática*”, así como también, el artículo 18.2 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, respecto de las personas que prestan sus servicios a distancia o teletrabajan), hacen referencia de forma expresa a las acciones de formación y sensibilización en materia de desconexión digital, lo cierto es que todas ellas presentan un carácter meramente programático en cuanto a su contenido y alcance, de las que apenas es posible derivar medidas concretas. A modo de ejemplo, se reproducen las siguientes:

*“La empresa (...) integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales”<sup>59</sup>.*

*“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 adecuado de las TIC, dirigidas a todos los*

---

de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (artículo 51 Ter); Resolución de 8 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Hipermercados Carrefour (Bloque 5, objetivo concreto 5.2)

55 En concreto, el citado precepto dispone que “*La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. 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*”.

56 Resolución de 13 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Beer&Food (artículo 46); Resolución de 12 de marzo de 2020, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona para los años 2019-2021 (artículo 35); Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales (BO Navarra, 16 de abril de 2019) (apartado 8).

57 Sobre la deficiente regulación del derecho a la desconexión digital en la LOPDP, *vid.* Martín Muñoz, M. R. “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional”, *www.aranzadigital.es*, 2021, pp. 1-33.

58 TERRADILLOS ORMAETXEA, M.E., “El derecho a la desconexión digital en la Ley y en la incipiente negociación colectiva: importancia de su regulación jurídica”, *Lan Harremanak*, núm. 42, 2019, pp. 80 y 81.

59 Resolución de 24 de junio de 2020 de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A. (artículo 21).



*niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria”<sup>60</sup>.*

*“La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten”<sup>61</sup>.*

*“La empresa fomentará la práctica responsable de los medios tecnológicos con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital”<sup>62</sup>.*

*“Se pondrá en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales”<sup>63</sup>.*

*La empresa “implementará 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”<sup>64</sup>.*

*“Se establecerán anualmente jornadas de formación para la sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”<sup>65</sup>.*

## 2.2.6 Políticas internas

Por lo que se refiere a las políticas internas, son escasas las referencias encontradas.

---

60 Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (artículo 15.3).

61 Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas (Anexo 9); Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio Colectivo estatal del corcho (artículo 113); Resolución de 11 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (artículo 48).

62 Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (artículo 95).

63 Resolución de 13 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Beer&Food (artículo 46).

64 Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ahorramas, SA.(anexo 1); Resolución de 11 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (anexo 4); Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (artículo 41 y Anexo 3);

65 Resolución de 10 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL. (apartado 6.2).

Valga mencionar la política interna de Telefónica y sus empresas vinculadas que, en relación a la desconexión digital, recoge las siguientes medidas<sup>66</sup>:

– Las personas trabajadoras de la Compañía tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral.

– Este derecho se garantiza tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

– Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización.

– Las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

– La convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

– Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, cuando la Compañía requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

– Se excluye, igualmente, 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.

---

66 Resolución de 11 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU. (Anexo 4); Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU. (Anexo 3); Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (Anexo III). En la misma línea se mueve la política interna de Ahorramas, S.A. - Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL.(Anexo 1)-

– Se reconoce la necesidad de implementar 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.

– No se podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política y tampoco podrá repercutir negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

– Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior.

A la luz de las diferentes modalidades de ejercicio del derecho plasmadas en estas políticas internas puede decirse que, aunque algunas formulaciones pueden resultar efectivas, lo cierto es que, en líneas generales, no aportan nada nuevo a lo ya establecido en la negociación colectiva, guardando silencio sobre los mecanismos o herramientas concretas para garantizar de forma efectiva los periodos de descanso de los trabajadores.

### **3. CONCLUSIONES**

El derecho a la desconexión digital, como parte del derecho al descanso, ya existía en nuestro país mucho antes de que se aprobara la LOPDP. Recordemos, en este sentido, que la SAN de 17 de julio de 1997 (AS 1997\3370) ya declaró nulas unas ordenes empresariales que obligaban a los trabajadores a mantener la conexión en todo momento, a través de sus teléfonos móviles, con la empresa y los clientes una vez concluida la jornada laboral, al entender que esas órdenes excedían las facultades normales y regulares de la empresa por estar asignadas en horas no coincidentes con la jornada de trabajo preestablecida.

El problema, por tanto, no está en la existencia del derecho, que es algo que resulta innegable, sino en lograr su plena efectividad y ejercicio. Y es aquí donde la negociación colectiva juega un papel destacado.

Del análisis efectuado de la actual regulación convencional en materia de desconexión digital se ha constatado que la misma aun no es consciente de que el simple reconocimiento del derecho no es suficiente para hacerlo efectivo. Como se ha podido comprobar a lo largo de este trabajo, la mayoría de los convenios que abordan de manera expresa la desconexión digital no están utilizando el potencial brindado por la Ley, limitándose, salvo contadas excepciones, a utilizar fórmulas rituales y reiterativas alejadas de recoger los instrumentos específicos para su garantía.

La negociación colectiva debe concretar y adaptar el derecho a las circunstancias de los trabajadores afectados y a las características específicas de la actividad laboral

desempeñada, huyendo de fórmulas tipo y de soluciones que no permitan alcanzar su eficacia práctica. Para alcanzar esa garantía efectiva, las normas convencionales deben abordar el problema desde una triple perspectiva: conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tiempo de trabajo y desde luego, desde el prisma de la prevención de riesgos laborales. También han de poner el acento en el deber de abstención empresarial y, por supuesto, en las medidas oportunas que garanticen y faciliten su ejercicio, pues de lo contrario no estarían aportando nada nuevo al genérico derecho que cabe extraer de las normas ya existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, los convenios han de hacer hincapié en las acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, a fin de educar a todos los trabajadores en el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación y sus riesgos. De esta forma, los trabajadores, adquiriendo una mayor consciencia de los perjuicios que conlleva la hiperconectividad y las ventajas que implica una desconexión efectiva en periodos de descanso semanal y vacaciones, contribuirán a lograr la efectividad del derecho. Desde luego, en un contexto de máxima hiperconectividad, las acciones de formación y sensibilización en el uso adecuado y razonable de los dispositivos digitales deben convertirse en la principal prioridad para los interlocutores sociales.

Dado el estado actual de la negociación colectiva en materia de desconexión digital, queda claro que la misma debe adoptar una actitud mucho más activa, más aún si se tiene en cuenta el momento tan particular que la sociedad española está viviendo como consecuencia de la pandemia del COVID-19, pues no me cabe duda que de contar con una negociación colectiva efectiva, avanzando en el tratamiento del derecho y no limitándose únicamente a incorporarlo y a reproducir el texto legal, las empresas podrían adaptarse más fácilmente a los cambios (y dificultades) exigidos por una situación impredecible de alteración de la demanda y de productividad como la actual.

#### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRIOS BAUDOR, G., “La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 11, 2020, pp. 105-165.

MARTÍN MUÑOZ, M.R., “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional”, [www.aranzadidigital.es](http://www.aranzadidigital.es), 2021, pp. 1-33.

MARTÍN MUÑOZ, M. R., “Tiempo de trabajo y desconexión digital” en VV.AA, ORTEGA GONZÁLEZ, S. (Coord.), *El nuevo escenario en materia de trabajo, XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Junta de Andalucía, CARL, 2020.

TERRADILLOS ORMAETXEA, M.E., “El derecho a la desconexión digital en la Ley y en la incipiente negociación colectiva: importancia de su regulación jurídica”, *Lan Harremanak*, núm. 42, 2019, pp. 50-88.