



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Alumno: Antonio Ruiz Torres

Tutora: Estefanía González Cobaleda

Mayo, 2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. EL TRABAJO A DISTANCIA	6
2.1. LA NUEVA LEY 10/2021 DE JULIO DE TRABAJO A DISTANCIA	7
2.2. EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y SU CONTENIDO MÍNIMO	9
2.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA	11
2.4. EL TRABAJO A DISTANCIA A PARTIR DEL COVID-19	12
2.4.1. PROBLEMAS DEL TELETRABAJO PARA LOS EMPLEADOS	16
3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS RELACIONES LABORALES.	18
3.1. ¿QUÉ ES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?.....	19
3.2. OBJETIVOS DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	20
3.3. BENEFICIOS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL	21
3.4. RELACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL CON EL DERECHO AL DESCANSO.....	22
4. MARCO NORMATIVO REGULADOR DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	24
4.1. ANTECEDENTES NORMATIVOS.....	24
4.2. LA APARICIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES.....	26
4.3. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	28
4.4. LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NUEVA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA.....	29

5. INSTRUMENTOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS RELACIONES LABORALES.	31
5.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PRINCIPAL MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO	32
5.1.1. ESTUDIO SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS QUE INCLUYEN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	35
5.1.1.1. IX ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL	36
5.1.1.2. CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ORANGE ESPAÑA....	37
5.1.1.3. CONVENIO COLECTIVO PARA LAS CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO	38
5.1.1.4. VIII CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA GRUPO.....	39
5.1.1.5. OTROS CONVENIOS COLECTIVOS.....	40
5.2. LA IMPORTANCIA DE LAS POLÍTICAS DE EMPRESA PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	41
5.2.1. PROTOCOLO DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL GRUPO REPSOL.	42
5.2.2. ACUERDO REGULADOR DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LEROY MERLIN.....	43
5.2.3. POLÍTICA INTERNA DE TELEFÓNICA	44
5.3. ÁMBITO SANCIONADOR EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO.....	46
6. CONCLUSIONES	48
7. BIBLIOGRAFÍA	51
8. LEGISLACIÓN.....	54

RESUMEN

En el siguiente Trabajo de Fin de Grado (TFG) vamos a comprobar como los avances tecnológicos que se han venido desarrollando durante las últimas décadas, han provocado grandes transformaciones en nuestras vidas, cambiando nuestros hábitos y nuestra forma de vivir y relacionarnos con las demás personas. Pero estas transformaciones han supuesto además importantes cambios en las relaciones laborales y las formas de trabajar, donde las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han hecho posible que aparezcan nuevas modalidades de prestación laboral, como el trabajo a distancia o el teletrabajo.

Además, tras la aparición de la pandemia del coronavirus (Covi-19) en el año 2020 ha provocado que estas modalidades de trabajo se impulsen tras los reiterados confinamientos que ha sufrido la sociedad en los últimos años. Por ello, surge el interés por conocer en profundidad que es el trabajo a distancia y el teletrabajo, que tanto se ha desarrollado y ha cambiado nuestra forma de trabajar, introduciendo numerosas ventajas para los trabajadores y las empresas, así como la conciliación de la vida personal y laboral, pero donde también existen desventajas, ya que el teletrabajo puede invadir la vida privada de las personas durante su tiempo de descanso, al estar permanentemente conectados a los dispositivos tecnológicos.

Para ello, surge un nuevo derecho laboral, el derecho a la desconexión digital, destinado a proteger a los trabajadores frente a los nuevos dispositivos digitales y la hiperconexión digital que existe actualmente, donde los empresarios aprovechan estas nuevas tecnologías y el teletrabajo para realizar demandas a sus empleados en su tiempo de descanso.

De esta forma, a lo largo del presente trabajo vamos a analizar la evolución del trabajo a distancia o teletrabajo, y realizar un estudio en profundidad sobre este nuevo derecho a la desconexión digital, que se hace más que necesario en la actualidad ante la hiperconectividad de todos los trabajadores, y como las nuevas tecnologías pueden provocar importantes riesgos y problemas para la salud de los empleados.

PALABRAS CLAVE: derecho a la desconexión digital, trabajo a distancia, prevención de riesgos laborales, síndrome del trabajador quemado, derecho al descanso, convenio colectivo.

ABSTRACT

In the following Final Degree Project we will see how the technological advances that have been developed over the last few decades have brought about great transformations in our lives, changing our habits and our way of living and relating to other people. But these transformations have also brought about important changes in labour relations and ways of working, where the new Information and Communication Technologies (ICT) have made it possible for new ways of working to appear, such as distance work or teleworking.

In addition, following the appearance of the coronavirus pandemic (Covi-19) in 2020, these working methods have been promoted after the repeated confinements that society has suffered in recent years. For this reason, there is an interest in knowing in depth what remote work and teleworking are, which has developed so much and has changed the way we work, introducing numerous advantages for workers and companies, as well as the reconciliation of personal and working life, but where there are also disadvantages, as teleworking can invade people's private lives during their rest time, as they are permanently connected to technological devices.

To this end, a new labour law has emerged, the right to digital disconnection, aimed at protecting workers from the new digital devices and the digital hyperconnection that currently exists, where employers take advantage of these new technologies and teleworking to make demands on their employees in their time off.

In this way, throughout this paper we are going to analyse the evolution of remote work or telework, and carry out an in-depth study on this new right to digital disconnection, which is more than necessary nowadays in view of the hyperconnectivity of all workers, and how new technologies can cause significant risks and problems for the health of employees.

KEYWORDS: right to digital disconnection, remote work, prevention of occupational risks, burnout, right to rest, collective bargaining agreement.

1. INTRODUCCIÓN

Desde la Primera Revolución Industrial hemos sido testigos de cómo la sociedad se ha ido desarrollando y adaptando a los nuevos avances tecnológicos, sobre todo en los últimos años, donde las nuevas tecnologías de la información y comunicación, más conocidas como TIC's, han transformado por completo nuestra forma de vida, cambiando nuestras rutinas, nuestra forma de pensar e, incluso, nuestra forma de relacionarnos con las demás personas.

No cabe duda, de que los últimos avances tecnológicos, así como el acceso a internet, que está al alcance de la mayoría de la población, nos ha facilitado nuestro día a día, hasta llegar a cambiar la forma de trabajar de muchas empresas en el mundo, ya que nos permite estar permanentemente conectados, algo que para la gran mayoría de las personas supone una gran ventaja. Pero lo cierto es que, a pesar de los grandes beneficios que genera esta forma de vivir, también puede tener muchas desventajas, sobre todo aquellas relacionadas con nuestra salud, nuestra intimidad personal, así como con la conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar, que pueden acarrear riesgos físicos y riesgos psicosociales como tecnoestrés, fatiga o burnout entre otros. (Pérez Campos, A.I. 2021)

Por ello, esta transformación que ha supuesto el desarrollo tecnológico en nuestras vidas y, sobre todo, en el ámbito laboral donde la mayoría de los trabajadores utilizan algún dispositivo o herramienta digital, hizo que se generase un debate en la última década, para fijar los límites que deben establecerse para que los dispositivos digitales no invadan nuestra esfera privada una vez finalizada nuestra jornada de trabajo, ya que muchos empresarios aprovechan la permanente conectividad de sus empleados para hacerles llegar más tareas una vez concluida su jornada. Este debate conllevó a que en el año 2018 apareciese por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico un nuevo derecho, incluido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD), y es el derecho a la desconexión digital.

Una vez implantado este nuevo derecho en la normativa española, se ha convertido en un tema de actualidad, debido a la pandemia del coronavirus (Covid-19) que apareció en el año 2020, que obligó a muchas empresas de nuestro país a implantar el trabajo a distancia o teletrabajo para no parar su actividad económica y preservar la salud de sus empleados.

De esta forma, el teletrabajo ha crecido de forma considerable en los últimos años generando en muchos trabajadores un perjuicio para su salud al invadir su prestación laboral su vida privada, impidiendo que los trabajadores puedan tener un descanso efectivo.

Debido a esta situación, el derecho a la desconexión digital se hace tan imprescindible en la actualidad, para que todos los trabajadores puedan tener un descanso efectivo sin que se prolongue su jornada, y para que los empresarios no puedan requerir a sus empleados invadiendo su vida personal.

Pero lo cierto es que este nuevo derecho todavía no está implantado en la mayoría de las empresas de nuestro país como veremos a lo largo del siguiente trabajo y, por ello, se hace necesario fortalecer y desarrollar el derecho, desarrollando buenas prácticas y protocolos para que se vaya incluyendo en los diferentes convenios colectivos, y garantizar su efectividad a todos los trabajadores.

2. EL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia o teletrabajo no es una modalidad de trabajo nueva, pero la actual pandemia del COVID-19 que sufrimos a nivel mundial y tras múltiples confinamientos, ha provocado que una gran cantidad de trabajadores tengan que realizar sus tareas fuera de sus centros de trabajo para evitar una destrucción masiva de puestos de trabajo, así como para frenar los contagios y la propagación de la enfermedad.

Por estos motivos, el teletrabajo se ha convertido en una modalidad de trabajo imprescindible en aquellos sectores donde el tipo de prestación laboral permitía su implantación. Pero el teletrabajo ya existía antes de la pandemia (Bueno de Mata y Nieto Manibardo, 2021) y uno de los primeros antecedentes que existe es el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, y la Recomendación nº. 184.

En el año 2002 se firma el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo por los interlocutores sociales que ven en el teletrabajo un medio para modernizar la organización del trabajo y que los trabajadores puedan conciliar mejor la vida laboral y familiar y tener una mayor autonomía en la realización de su trabajo.

En la normativa española el primer antecedente que encontramos es en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), que regulaba en su artículo 13 el contrato de trabajo a domicilio.

Pero la regulación del trabajo a distancia como tal, no llega hasta el año 2012, momento en que entra en vigor la Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgente para la reforma del mercado laboral, que modifica el art. 13 ET, y sustituye el trabajo a domicilio por el trabajo a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías.

Hasta este momento la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo era insuficiente al ser una modalidad de trabajo aislada, donde los trabajadores que lo practicaban únicamente estaban sujetos al art.13 ET, y las lagunas legales que existían se iban complementando con otras disposiciones legales o la negociación colectiva. (Benito-Butron Ochoa y Benito-Butrón González, 2021)

Y así, llegamos al año 2020, donde aparece la pandemia del COVID-19 y todo el planeta se ve envuelto en una situación donde era necesaria la adaptación de las relaciones laborales para evitar la propagación de la enfermedad. Por ello, el gobierno español elaboró el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. En su artículo 5 se establece la preferencia del trabajo a distancia en aquellas empresas donde sea posible su adaptación.

Este fue el punto de partida para la elaboración de una ley propia sobre este tipo de modalidad laboral, como fue el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, aunque esta ley ha sido sustituida por la nueva Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia (Ley 10/2021).

2.1. LA NUEVA LEY 10/2021 DE JULIO DE TRABAJO A DISTANCIA

En el año 2020 tras la expansión de la pandemia y los necesarios confinamientos provocó que la figura del trabajo a distancia creciese en nuestro país, lo que conllevó a que el gobierno y los diferentes agentes sociales desarrollasen un texto legal para regular este tipo de modalidad laboral.

El 23 de septiembre de 2020 se publica el Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Esta nueva ley tiene como objetivo una regulación suficiente ante esta nueva forma de prestación laboral, ya que hasta entonces existía importantes vacíos legales. (Trujillo Pons y Valero Moldes, 2020)

En el año 2021, este Real Decreto-ley pasó a ser la Ley 10/2021, de 9 julio de trabajo a distancia, donde se incluyen algunas modificaciones que más adelante comentaremos.

En primer lugar, en el ámbito de aplicación de esta ley se incluyen aquellas prestaciones laborales que reúnan las condiciones descritas en el art 1.1 ET que indica:

“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”

Además, los empleados deberán de realizar el trabajo a distancia de forma regular. Esto quiere decir, que se considera trabajo a distancia aquel que se preste en un periodo de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente según la duración del contrato.

En segundo lugar, es importante diferenciar el concepto de trabajo a distancia del teletrabajo, que según la Ley 10/2021, en su artículo 2, entiende por trabajo a distancia:

“La forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.”

Por lo tanto, podemos decir que trabajo a distancia es toda aquella prestación de trabajo que se realiza fuera del centro de trabajo o del lugar determinado por la empresa. Por otra parte, el teletrabajo es descrito en el mismo artículo 2 de la Ley 10/2021 como:

“Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”

Por tanto, podemos ver como el teletrabajo es un tipo específico de trabajo a distancia donde el uso de las tecnologías de la información y las plataformas digitales es imprescindible para poder realizar este tipo de prestación laboral. Entre las ventajas que ofrece esta modalidad laboral para los trabajadores podemos ver como mejora la conciliación de la vida familiar y laboral, puede

suponer un ahorro económico al no tener que desplazarse de su hogar, así como reducir el estrés y mejorar la salud.

Las empresas que tienen trabajadores a distancia también pueden encontrar beneficios con este tipo de modalidad, ya que puede incrementar la productividad de sus empleados al poder adaptar su lugar de trabajo según sus necesidades, puede también mejorar la motivación y el rendimiento, reducir el absentismo y la siniestralidad laboral, así como un ahorro de costes ya que la empresa no tendría tantos gastos de luz, agua, internet, etc. (Trujillo Pons, Valero Moldes)

Pero no todo van a ser ventajas, ya que esta modalidad laboral puede presentar inconvenientes como el tecnoestrés, la fatiga informática, el horario continuo, estar conectados digitalmente de forma permanente o no poder relacionarnos con nuestros compañeros.

Por otra parte, el trabajo a distancia presenta algunas limitaciones para algunos trabajadores, ya que según expresa el artículo 4 de la Ley 10/2021, los trabajadores que sean menores de edad, así como los que celebren un contrato en prácticas o para la formación y el aprendizaje, solo podrán realizar su trabajo a distancia cuando se les garantice un 50% de la prestación de forma presencial.

2.2. EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y SU CONTENIDO MÍNIMO

En el acuerdo de trabajo rige un principio fundamental y es que el acuerdo será voluntario tanto para el trabajador y el empleador. Esto queda reflejado en el artículo 5 de la Ley 10/2021 que indica:

“El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.”

Además, si el trabajador se niega a firmar el acuerdo para trabajar a distancia no puede suponer una causa para la extinción del contrato de trabajo, ni tampoco puede suponer una modificación de las condiciones laborales que tiene el trabajador fijadas en su contrato. Por ello, el empresario no puede imponer el trabajar a distancia a sus empleados, así como tampoco el trabajador puede

ejercer un derecho de realizar el trabajo a distancia. Solo será un derecho para el empleador o el trabajador cuando así lo reconozca la Ley o la negociación colectiva.

Este mismo artículo incluye otra garantía tanto para el empresario como el trabajador, y es que el trabajo a distancia puede ser reversible a una modalidad presencial, siempre y cuando el trabajador ya haya estado prestando su trabajo presencialmente en la empresa. Es decir, que esta garantía no puede aplicarse a un trabajador que inicie su relación laboral con la empresa trabajando a distancia. Todo ello requiere también la voluntad de ambas partes, así como lo que se fije en la negociación colectiva o el acuerdo de trabajo a distancia.

Una vez celebrado el acuerdo de trabajo a distancia entre ambas partes, este deberá contener una serie de requisitos mínimos, tal y como indica el artículo 7 de la Ley 10/2021. Entre estos requisitos podemos destacar:

1. Un inventario de los medios, equipos y herramientas necesarias para poder realizar la actividad laboral, indicando la vida útil o un periodo máximo para su renovación para así, poder evitar cualquier conflicto.
2. Un listado con los gastos que pudiera tener el trabajador por prestar sus servicios a distancia, para no ser asumidos por el trabajador, debiendo ser abonados por el empresario.
3. Es necesario fijar un horario de trabajo, donde hay una gran flexibilidad, que posibilita la conciliación familiar. Solo durante el horario que se fije, el trabajador deberá estar disponible.
4. Asimismo, es necesario fijar la duración del acuerdo y la distribución entre el trabajo presencial y a distancia, indicando el porcentaje que tiene cada modalidad.
5. Se debe incluir el centro de trabajo donde este adscrito el empleado a distancia y donde realizará, si la tiene, la parte de la jornada presencial. Así como fijar el lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador
6. Además, se deben fijar los medios de control de la empresa para verificar el cumplimiento de los empleados de sus obligaciones o del uso correcto de los medios o herramientas puestos a su disposición.
7. Por último, es importante fijar el procedimiento que debe seguir la persona trabajadora en caso de que existan dificultades técnicas que impidan su trabajo a distancia, así como medidas en materia de protección de datos y sobre la seguridad de la información de la empresa.

Para que acuerdo de trabajo a distancia sea válido es necesario que se formalice por escrito, y puede ser incluido en el contrato de trabajo inicial o puede incluirse en un momento posterior, pero siempre debe formalizarse antes de comenzar la prestación de trabajo a distancia.

2.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA

Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos básicos que cualquier trabajador con independencia de la modalidad en la que desarrollen su actividad, tal y como indica el art. 4 ET. Pero la Ley 10/2021, contiene en su capítulo 3 una serie de derechos específicamente reconocidos a las personas que trabajan a distancia (Vilar González, 2021). Entre estos derechos podemos detallar los siguientes:

- **El derecho a la formación** donde las empresas deben garantizar la participación de sus trabajadores a distancia en las acciones formativas que la empresa lleve a cabo, así como el **derecho a la promoción profesional**, debiendo ser informados de las posibilidades de ascenso al igual que los trabajadores que realizan su trabajo presencialmente en la empresa.
- **El derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas** necesarias para poder realizar la actividad laboral por parte de la empresa y el **derecho al abono y compensación de gastos** ocasionados por realizar su trabajo en un lugar diferente al centro de trabajo y deben ser asumidos por parte de la empresa sin que puedan ser asumidos por el trabajador
- **El derecho a un horario flexible** según lo establecido en el acuerdo de trabajo a distancia, garantizándole al trabajador flexibilizar su horario de trabajo respetando el tiempo de disponibilidad obligatoria y tener **derecho a la desconexión digital**, limitando el uso de los medios y herramientas tecnológicas puestas a disposición por la empresa respetando los tiempos de descanso obligatorios, que más adelante veremos en profundidad. También el trabajador tiene **derecho a un registro horario adecuado** que deberá hacer constar el momento de inicio y finalización de la jornada de trabajo.
- El trabajador también tiene **derecho a la prevención de riesgos laborales**, aunque la prestación no se realice en el centro de trabajo, debiendo la empresa obtener toda la información necesaria sobre los riesgos a los que está expuesto el trabajador a distancia y adaptando la evaluación y planificación de la actividad preventiva al lugar donde el trabajador realice su actividad. Si para obtener dicha información es necesario la visita

al lugar donde se realice la prestación por parte de una persona competente en materia preventiva, es necesario el permiso del trabajador.

- También los trabajadores tienen **derecho a la intimidad y a la protección de datos** respetando la inviolabilidad de su domicilio, su propia imagen, mantener en secreto las comunicaciones, etc. Además, la empresa no puede exigir la instalación de programas en dispositivos que sean propiedad del trabajador, ni su utilización en su actividad laboral.
- Por último, los trabajadores a distancia tienen los mismos **derechos colectivos** que las personas que trabajan de forma presencial, en los mismos términos, pudiendo la negociación colectiva establecer las condiciones para garantizar su ejercicio atendiendo a las particularidades de su actividad laboral.

2.4. EL TRABAJO A DISTANCIA A PARTIR DEL COVID-19

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró la pandemia del Coronavirus (Covid-19) e hizo que los gobiernos de todo el mundo tomaran medidas para evitar su propagación como el confinamiento de la población, lo que supuso el cierre de muchos centros de trabajo, el cierre de escuelas y universidades, así como el cierre de las fronteras, todo para garantizar el distanciamiento físico.

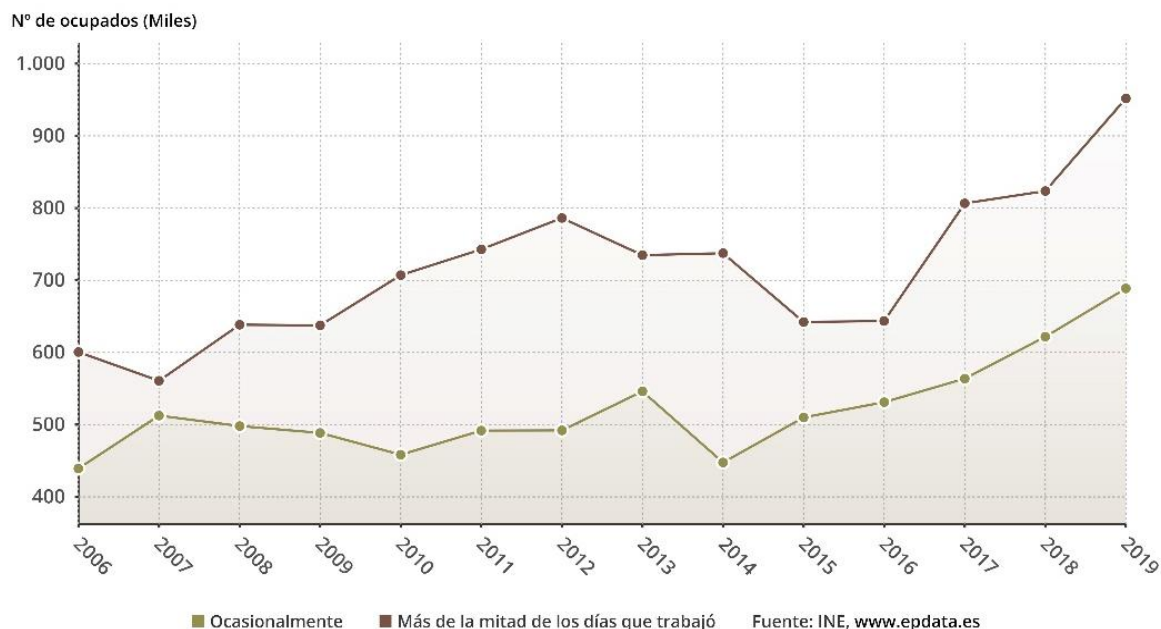
En España, el gobierno declaró el estado de alarma el 14 de marzo donde solo podían permanecer abiertos aquellos establecimientos dedicados a sectores básicos como la alimentación, sanidad o cuerpos de seguridad. Esto provocó un gran temor tanto a empresarios y trabajadores al no saber qué iba a ocurrir con sus trabajos o sus salarios (Trujillo Pons, 2021). El gobierno intentando mantener la actividad económica, dictó el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, en el cual se establecía la obligación de implementar el trabajo a distancia o teletrabajo en aquellas empresas donde fuese posible y su implantación no conllevara un coste desproporcionado.

Esto supuso que aumentase rápidamente el número de trabajadores que utilizaban este tipo de modalidad laboral, donde de un día para otro, el trabajador ya estaba teletrabajando sin que pudiera oponerse a prestar su actividad de esta forma. Además, todo esto provocó que, en las primeras semanas de confinamiento, el trabajador se encontrara realizando su trabajo en su

hogar sin los recursos técnicos y espacios físicos apropiados, o sin los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas digitales necesarias para trabajar impuestas por la empresa.

Según una encuesta del Instituto Nacional de Estadística, el trabajo a distancia ha ido creciendo poco a poco durante la última década. Las personas que teletrabajan desde su domicilio en el año 2019 se situaban en el 8,4%, que suponía que casi de los 20 millones de personas ocupadas, 1.600.000 realizaban su prestación desde casa. Dentro de esta cifra, 950.000 personas indicaron que teletrabajaron desde casa más de la mitad de los días laborables, mientras que otras 650.000 personas indicaron que realizó teletrabajo de forma ocasional, como podemos ver en la siguiente gráfica.

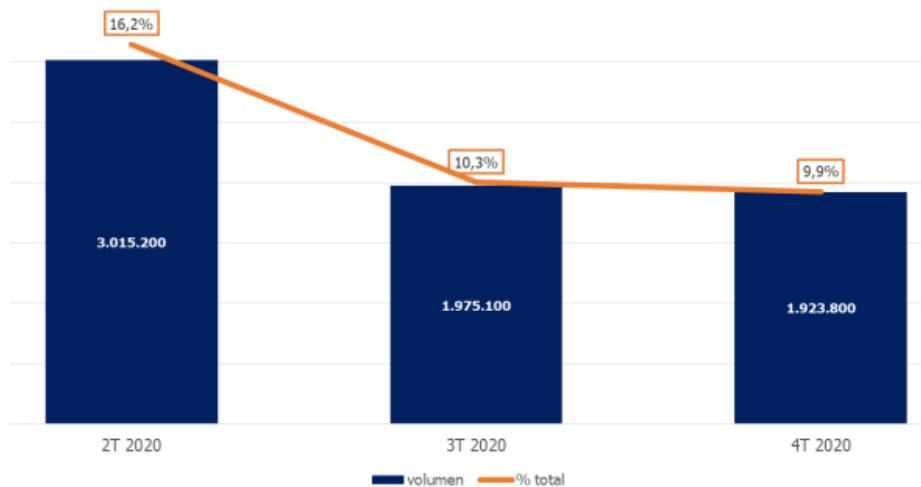
Evolución de trabajadores ocupados que realizan teletrabajo en España



Fuente: www.epdata.es e Instituto Nacional de Estadística

Ya en el año 2020, un estudio realizado por la empresa Randstad muestra como con la llegada de la pandemia, el teletrabajo aumento a unas cifras que doblaban a las del año 2019 durante los meses de confinamiento. El número total de ocupados que realizó su trabajo desde su domicilio o algún lugar diferente a su lugar habitual fue de 3.015.200 personas, lo que supone el 16,2% de ocupados que han teletrabajado habitualmente. Unos meses más tarde, estas cifras fueron descendiendo con el fin de los confinamientos, hasta llegar al último trimestre de 2020, donde el porcentaje de teletrabajadores se ha reducido hasta el 9,9%, lo que significa que 1.091.400 personas han dejado de teletrabajar de forma habitual.

Evolución del número y porcentaje de los ocupados que teletrabajan habitualmente



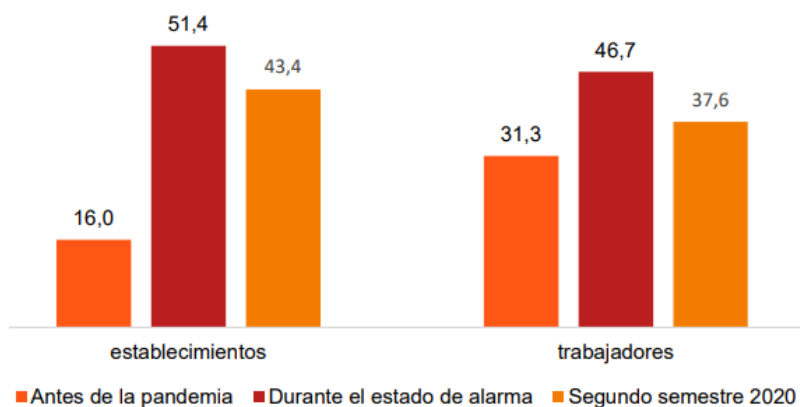
Fuente: Randstad e Instituto Nacional de Estadística

Otro estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística, en su Indicador de Confianza Empresarial (ICE) muestra como en el primer trimestre antes del confinamiento y el estado de alarma por la llegada del coronavirus a nuestro país, el número de empresas que comenzó a utilizar el teletrabajo aumento de forma considerable.

El porcentaje de empresas que tenían implantado el teletrabajo era del 16%, entre las cuales una media del 31,3% de la plantilla total utilizaba esta modalidad. Una vez decretado el estado de alarma por el gobierno, estos porcentajes aumentaron más del triple, situándose el porcentaje de las empresas que utilizaban el teletrabajo en el 51,4%, donde casi la totalidad de la plantilla utilizaba esta modalidad, situándose en el 46,7%.

Unos meses más tarde, tras el fin del estado de alarma y la llegada de la nueva “normalidad”, estas cifras descendieron levemente, por la posible incorporación de los trabajadores a sus centros de trabajo habituales, aunque muchas otras empresas han seguido empleando esta forma de prestación laboral. Los establecimientos que siguieron manteniendo el teletrabajo se sitúan en el 43,4%, de los cuales el 37,6% de sus trabajadores han seguido teletrabajando, como podemos comprobar en el siguiente gráfico.

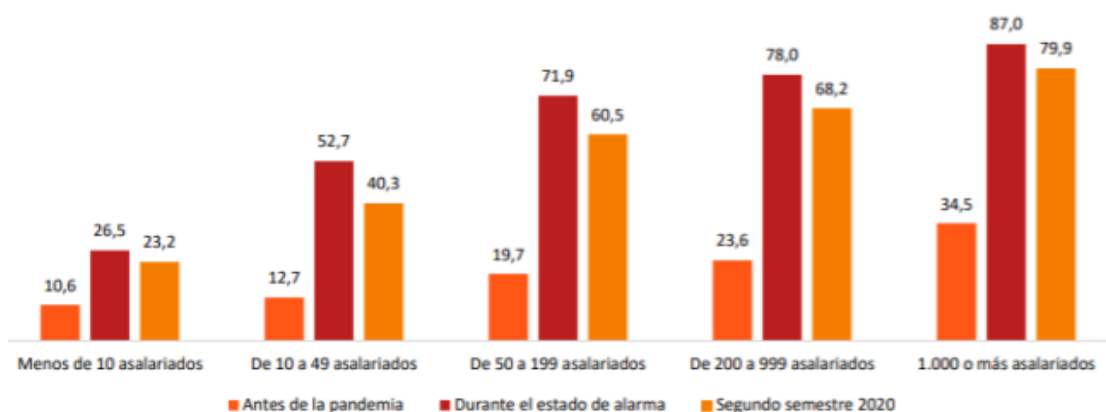
Porcentaje de establecimientos y trabajadores que utilizaban el teletrabajo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por otra parte, si nos fijamos en el tamaño de los establecimientos que utilizan el teletrabajo, podemos comprobar que según va aumentando el tamaño de la plantilla, también va aumentando el porcentaje de establecimientos que han implantado esta modalidad de trabajo, aumentando en todos ellos el teletrabajo durante el estado de alarma. Como vemos en la siguiente gráfica, los establecimientos con menos de 10 empleados, tan solo el 26,5% de ellos han implantado el teletrabajo durante el estado de alarma. Las empresas que tienen entre 50 y 199 empleados vemos como ese porcentaje va en aumento, donde el 71,9% de los establecimientos ha utilizado el teletrabajo. Pero donde más se ha utilizado esta modalidad es en las grandes empresas con más de 1000 empleados, donde el 87% de ellas lo ha utilizado, debido, por ejemplo, a que tienen más medios tecnológicos disponibles para adaptar su empresa al teletrabajo.

Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo, por tamaño



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el año 2021, el número de personas que utilizaba el teletrabajo continuó descendiendo y los trabajadores volvieron a sus lugares de trabajo habituales, debido a la vuelta a la normalidad y gracias a la llegada de las vacunas contra el virus. Según el informe del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), durante el primer trimestre del 2021 el porcentaje de ocupados que estuvieron teletrabajando durante más de la mitad de los días fue del 11,2%, reduciéndose este porcentaje durante el segundo trimestre hasta el 9,4% y caer hasta el 8% en el tercer trimestre (ONTSI, 2021). Como vemos estas cifras son ya inferiores respecto al porcentaje de personas que utilizó el teletrabajo durante la pandemia, pero todavía siguen doblando al porcentaje que se vio durante el último trimestre del año 2019 que fue del 4,9%.

Pero toda esta implantación acelerada e improvisada del teletrabajo en las empresas españolas produjo importantes problemas para la salud y bienestar de los trabajadores.

2.4.1. PROBLEMAS DEL TELETRABAJO PARA LOS EMPLEADOS

La implantación del teletrabajo como medida preventiva frente a la pandemia fue necesaria para muchas empresas para poder continuar con su actividad económica. Pero esto produjo que muchos trabajadores se vieran en su domicilio obligados a teletrabajar, sin los medios ni las medidas de protección, información o formación necesarias para poder desarrollar su trabajo habitual adecuadamente, unido al miedo que había sobre la pandemia y al contagio, a la incertidumbre económica sobre lo que iba a ocurrir en el futuro, así como a la conciliación de la vida laboral y personal.

Todo ello provocó un empeoramiento de la salud de los trabajadores durante este tiempo, tanto física como psíquica, lo que hace que necesitemos la implantación de una política adecuada de prevención de riesgos laborales cuando las empresas utilicen el trabajo a distancia.

Para evitar que los riesgos asociados al teletrabajo provoquen un daño en la salud del trabajador, el empresario tiene la obligación de eliminarlos o reducirlos lo máximo posible, prestando especial atención al implantar esta modalidad laboral, al espacio físico donde el trabajador desarrolle su trabajo, a los medios o herramientas tecnológicas que utilice para realizar su prestación, al sistema de comunicarse con la empresa y las circunstancias personales del empleado. (Alegre Nueno y Ercoreca de la Cruz, 2020)

Dentro de estos riesgos, podemos diferenciar unos riesgos físicos asociados al teletrabajo, que son aquellos factores que pueden provocar un daño o perjuicio en la seguridad o salud del trabajador dependiendo del tipo de prestación que realice, y están derivados de factores

ambientales, como la luz, el ruido, la humedad, o la temperatura, de factores ergonómicos, como posturas inadecuadas, fatiga visual por el uso de pantallas, dolor de espalda o cervicales, o de factores biomecánicos por movimientos repetitivos de muñecas, dedos o codos (síndrome del túnel carpiano, tendinitis, etc.).

Pero los riesgos a los que hay que prestarles mayor atención en la actualidad son los riesgos psicosociales, que son aquellas condiciones del entorno de trabajo que pueden afectar de forma psíquica la salud del trabajador, así como a los resultados y la calidad de las tareas que realiza. Estos riesgos afectan de forma diferente a cada persona según sus características y personalidad. (Muros 2021). Dentro de estos riesgos podemos encontrarnos con:

- El *tecnoestrés* provocado porque la tecnología hace que el trabajador tenga más trabajo, o el trabajador sienta que la tecnología invade su tiempo personal al recibir más demandas laborales, así como la incertidumbre que siente el trabajador por los continuos cambios y actualizaciones en sus medios tecnológicos.

Dentro del tecnoestrés podemos distinguir diferentes conceptos, como la *tecnoadicción* provocada por la necesidad de usar herramientas tecnológicas todo el tiempo, la *tecnoansiedad* provocada por la tensión y malestar que genera el uso de algún tipo de tecnología, o la *tecnofatiga* provocada por síntomas de agotamiento y cansancio mental o físico que padece el trabajador por el uso de las TIC.

- El *burnout* o síndrome del trabajador quemado, que ocurre cuando el empleado siente un agotamiento físico y mental provocado por el estrés laboral crónico que sufren los trabajadores al buscar la perfección en las tareas que realizan y tener la sensación de no poder escapar de su trabajo en su tiempo libre.
- La *adicción al trabajo* que pueden sufrir los teletrabajadores al tener la necesidad de trabajar cuanto más tiempo mejor para sentirse más productivo y tener la sensación de que descansar es un problema que le puede provocar ansiedad y malestar. Este problema podría estar provocado por no saber delimitar el tiempo de trabajo de la vida personal, y, sobre todo, por la hiperconectividad que existe hoy en día, a causa de las nuevas formas de comunicación (correo electrónico, redes sociales, videoconferencias...) que permiten al empresario estar en contacto con el trabajador a cualquier hora del día.
- El *aislamiento laboral* que sufre el empleado al realizar su trabajo desde su domicilio sin tener contacto con sus compañeros y solo manteniendo contacto con la empresa a

través de llamadas telefónicas o correos electrónicos. Esto hace que el trabajador se sienta poco implicado en la empresa y provoque un desequilibrio psicológico al no sentirse realizado con su trabajo.

Pero sin duda, el mayor problema psicosocial para las personas trabajadoras es saber conciliar la vida laboral, personal y familiar, al estar todo el tiempo conectadas mediante las TIC, provocando que la jornada laboral se alargue más allá de lo acordado y no permitir que los trabajadores tengan tiempos de descanso y desconectar del trabajo, para dedicar tiempo a su familia o a realizar actividades de ocio, aumentando la posibilidad de que aparezcan todos los riesgos mencionados anteriormente.

Por estos motivos, es necesario un derecho fundamental que proteja a los empleados que trabajan a distancia o teletrabajan para que no padezcan ninguno de estos riesgos y puedan desconectar del trabajo al finalizar su jornada laboral. Este derecho, que no es nuevo, pero sí más importante en los tiempos que corren con el aumento del trabajo a distancia, se conoce como *derecho a la desconexión digital* y que analizaremos en los siguientes apartados.

3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS RELACIONES LABORALES.

La llegada de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a las relaciones de trabajo han producido muchos beneficios tanto para las empresas y los trabajadores permitiendo una mejor gestión del tiempo y mejorar la productividad. Pero lo cierto es que a la vez que producen beneficios, pueden conllevar desventajas para los trabajadores al incumplir determinados derechos laborales consagrados por la normativa nacional. (Pérez Campos, 2021).

Tras la llegada de la pandemia y el aumento del trabajo a distancia, el uso de las TIC por las empresas y trabajadores ha aumentado considerablemente, lo que ha provocado que la línea que separa el tiempo de trabajo del tiempo de ocio y descanso sea cada vez más delgada. Esto hace necesario una nueva regulación que garantice los derechos laborales básicos de los trabajadores, como es el derecho al descanso. Para ello, aparece el derecho a la desconexión digital como medio para salvaguardar el derecho al descanso.

3.1. ¿QUÉ ES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

El derecho a desconectar digitalmente del trabajo aparece regulado por primera vez en nuestro país en el año 2018, en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El desarrollo tecnológico en el que vivimos hace que las TIC estén presentes en todos los ámbitos de nuestras vidas, tanto el laboral como el personal, pues todo el mundo dispone de herramientas tecnológicas como dispositivos móviles, ordenadores o tabletas que utilizamos durante todo el día. Esto hace que las TIC nos faciliten muchas actividades que realizamos en nuestro día a día y tengamos acceso a la información de manera rápida y fácil, así como comunicarnos con quien queramos en cualquier momento. Pero esto provoca una adicción y dependencia de la tecnología que puede provocarnos muchos riesgos para nuestra salud. Por ello, la implantación de las TIC en el ámbito laboral requiere de la aplicación de unas medidas y derechos para proteger la salud de los trabajadores. (Sánchez Trigueros y Folgoso Olmo, 2021).

El derecho a desconectar digitalmente es un derecho atribuido tanto a los trabajadores por cuenta ajena como empleados públicos, que garantiza el debido descanso diario y vacacional, limitando el uso de las TIC y los sistemas de comunicación empresarial, como correos electrónicos, videoconferencias, redes sociales, llamadas, tras finalizar su jornada laboral. Expresado de otro modo, podemos decir que consiste en el derecho a no estar pendiente a los requerimientos, exigencias y demás asuntos empresariales a través de diferentes medios digitales fuera del tiempo de trabajo, como los descansos diarios, semanales, así como periodos vacacionales.

Con la llegada de la pandemia y el impulso de las empresas al teletrabajo, este derecho ha cogido mucha importancia ya que los trabajadores desarrollan su actividad fuera del centro de trabajo a través de las TIC, pudiendo provocar que el trabajador realice más horas de trabajo de las acordadas e interfiera en la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

Este derecho se basa en el derecho fundamental a la intimidad personal y familiar, reconocido en el artículo 18 de la Constitución Española que indica que *“la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”*.

Pero el problema de la desconexión digital viene de su propia regulación, ya que está configurado como un derecho y no una obligación, y pese a que todo derecho debe ser respetado, cabe la posibilidad de que el empresario se comunique con el trabajador o que el trabajador conteste por temor a perder su trabajo, aunque ya este fuera del tiempo de trabajo, ya que el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos no contiene un régimen sancionador por incumplir dicho derecho.

Para garantizar la efectividad del derecho, es el propio trabajador el que debería imponer su voluntad de no contestar a los requerimientos fuera de su jornada laboral, sin que el empresario pueda emprender ninguna acción contra el empleado. Por ello, es necesario que las empresas lleven a cabo acciones formativas y de sensibilización de los trabajadores para un uso razonable de las nuevas tecnologías y evitar sus riesgos, así como desarrollar una política interna o incluir en el convenio colectivo el modo de ejercer el derecho a desconectarse digitalmente.

3.2. OBJETIVOS DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La aparición del derecho a desconectar digitalmente del trabajo en nuestro ordenamiento jurídico tiene diferentes objetivos ante la realidad cambiante del mundo laboral y las nuevas formas de trabajar mediante el uso de la tecnología, que hace necesaria una efectiva regulación del derecho (Davara Fernández, 2021). Estos objetivos son:

1. Garantizar que los trabajadores no desarrollen ninguna tarea o actividad de forma online relacionada con su prestación fuera del horario de trabajo acordado.
2. Prohibir al empresario cualquier tipo de comunicación mediante medios electrónicos con sus empleados para que realicen cualquier actividad fuera de su jornada laboral, así como comunicarse con sus compañeros de trabajo con mensajes de contenido laboral.
3. Garantizar el derecho de los trabajadores a no contestar a ningún tipo de comunicación de la empresa que le haya enviado fuera de su jornada de trabajo, ya sea mediante correo electrónico, mensajería interna de la empresa o cualquier aplicación de mensajería.
4. Garantizar el efectivo descanso diario y semanal de los trabajadores y ayudar a que no estén durante todo el día dependiendo de las herramientas tecnológicas, lo que favorece a que los trabajadores sean más productivos durante su horario de trabajo.
5. Luchar contra la adicción de los empleados y otros problemas de salud relacionados con el uso excesivo de dispositivos tecnológicos, tanto en el ámbito laboral como profesional.

Para poder cumplir con todos estos objetivos y garantizar una efectiva aplicación del derecho a desconectar digitalmente es necesario que la empresa implante unos mecanismos que favorezcan su aplicación, así como una formación que ayude a los trabajadores a cumplir con dicho derecho.

Algo que, desde mi punto de vista, todas las empresas deberían negociar con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores, para llegar a un acuerdo y redactar un protocolo o una política interna que incluya todos los objetivos que hemos visto, para que todos los empleados de nuestro país estén protegidos por este derecho a la desconexión digital.

3.3. BENEFICIOS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Una vez que hemos visto en que consiste el derecho a la desconexión digital y los objetivos que persigue, pasamos a analizar los beneficios que puede tener su aplicación efectiva tanto para la empresa como para los trabajadores, ya que una desconexión digital efectiva y cumpliendo los objetivos que hemos visto anteriormente, lleva consigo distintas ventajas que favorecen el bienestar de los trabajadores y puede aumentar la productividad de la empresa.

Entre los beneficios y ventajas (Yebra Serrano, 2019) que tiene la desconexión digital para los trabajadores podríamos enumerar los siguientes:

1. En primer lugar, encontramos el beneficio más importante de todos y que conlleva a todos los demás que mencionaremos, y es que el empleado, una vez cumplida su jornada laboral, podrá desconectar del trabajo y tener su propia voluntad para estar disponible fuera de la jornada de trabajo a través de las distintas herramientas tecnológicas.
2. Este primer beneficio ayuda a que el trabajador pueda descansar su mente y pueda mejorar la calidad del sueño y su descanso diario. Así, el trabajador podrá evitar que aparezcan altos niveles de estrés y ansiedad u otros riesgos para la salud, provocado por las largas jornadas diarias de trabajo y exceso de tareas.
3. En segundo lugar, y no menos importante, es que la desconexión digital favorece y permite a los empleados mejorar la conciliación de la vida laboral y su vida personal y familiar, ya que, una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleado podrá dedicarse exclusivamente a su familia, cuidado de hijos u otras actividades de ocio, sin tener que estar pendiente de ningún tipo de requerimiento a través de los medios digitales.

4. Todos estos beneficios que llevamos vistos hasta ahora permiten que los trabajadores aumenten sus niveles de motivación en el trabajo y se sientan identificados con la cultura de la empresa.

Estos beneficios que hemos visto para los trabajadores se traducen, a su vez, en importantes ventajas para las empresas (Yebra Serrano), como los siguientes:

1. La ventaja más importante para la empresa es que, si su plantilla está motivada, sin estrés y se siente identificada con la empresa, se traduce en un aumento de la productividad empresarial, lo que permite obtener mayores beneficios al empresario.
2. Otra ventaja sería que los trabajadores al estar más descansados y felices en la empresa mejorarán la calidad del trabajo que desempeñan y, además, aumentará la capacidad de dialogo entre el trabajador y el empresario
3. Todos estos beneficios, hacen que se reduzca el absentismo laboral, al estar sus trabajadores comprometidos con la empresa.
4. Finalmente, esto mejorara la reputación de la empresa y su valor, al tratarse de organizaciones que cuidan a sus empleados, mejorando la imagen que proyectan al exterior, lo que se traducirá en el reclutamiento de nuevos empleados y la captación de nuevos clientes.

3.4. RELACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL CON EL DERECHO AL DESCANSO.

El derecho a la desconexión digital aparece en nuestro ordenamiento jurídico como medio para salvaguardar el derecho fundamental, consagrado en nuestra Constitución, como es el derecho al descanso, ya que nuestra normativa debe ir adaptándose a los avances tecnológicos y las nuevas formas de trabajo.

El derecho al descanso aparece regulado en diferentes normativas, tanto internacionales como nacionales. En el marco internacional aparece regulado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948, que establece en su artículo 24: *“toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*.

También aparece reconocido en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que lo define en su artículo 31.2 como: *“Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”*.

Por tanto, podemos definir el derecho al descanso como el derecho que tienen todos los trabajadores a paralizar su prestación laboral durante un periodo de tiempo para que pueda recuperar la energía perdida en el desarrollo de su trabajo y proteger su salud física y mental, así como desarrollar su trabajo con mayor eficiencia y poder conciliar su vida laboral con su vida personal.

En nuestro ordenamiento jurídico, nuestra norma más importante, como es la Constitución Española también lo reconoce en su artículo 42¹ donde obliga a los poderes públicos a garantizar el descanso diario y semanal limitando la jornada de trabajo, así como las vacaciones de los empleados. Para ello, el Estatuto de los Trabajadores regula en sus artículos 34 a 38 tanto el tiempo de trabajo efectivo como los descansos diarios, semanales y vacacionales.

El Estatuto de los Trabajadores establece que la duración máxima de la jornada será de 40 horas semanales con un descanso mínimo de 12 horas entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente. Además, se establece que cuando la jornada diaria sea de 6 horas seguidas deberá establecerse un tiempo de descanso de al menos 15 minutos. Por otro lado, se establece un descanso mínimo durante cada semana de día y medio ininterrumpido, encajado generalmente la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo, así como las festividades y un periodo de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será como mínimo de 30 días, acordados entre el empresario y el trabajador.

Por ello, la desconexión digital va ligada con el derecho al descanso (Molina Navarrete, 2017) para poder garantizar su cumplimiento, y es necesaria su regulación, ya que el uso de herramientas tecnológicas y las nuevas formas de trabajar impiden que el trabajador pueda desconectarse de su actividad laboral, provocando muchos riesgos para su salud. Pero esta regulación del nuevo derecho a desconectar digitalmente ha generado una división de opiniones por parte de la doctrina española.

¹ Artículo 40.2 Constitución Española: *“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”*

Una gran parte de la doctrina (Torres García, 2020) indica que, si se cumplieren estrictamente la duración de la jornada y los descansos regulados en el art. 34 ET, no sería necesario una nueva regulación del derecho a desconectar digitalmente, ya que sostienen que entre desconectar digitalmente en la actualidad no hay una gran diferencia con el desconectar del trabajo que ha existido siempre.

Por otra parte, hay autores que sostienen que es necesario la regulación de la desconexión digital para adaptarse a los cambios tecnológicos y las nuevas formas de prestación laboral que se están desarrollando en la actualidad y poder proteger a los trabajadores frente a nuevas situaciones provocadas por este desarrollo tecnológico, siendo insuficiente la regulación que hasta hace unos años existía.

Finalmente, la mayor parte de la doctrina sostiene que la nueva regulación del derecho a la desconexión digital en el artículo 88 de la LOPDPGDD es insuficiente, ya que solo reconoce el derecho pero no lo desarrolla, dejando a la negociación colectiva o al acuerdo entre el trabajador y empresario para su configuración que, aunque es correcto su autorregulación para adaptarlo a las circunstancias de cada empresa o sector, es necesario realizarla con unas garantías para que pueda ser eficaz y respetado tanto por el empresario como por los trabajadores, e imponer unas medidas y sanciones rígidas cuando no se respete el derecho.

4. MARCO NORMATIVO REGULADOR DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

4.1. ANTECEDENTES NORMATIVOS.

El derecho a la desconexión digital no contaba con una regulación específica en nuestro país hasta la llegada de la Ley de Protección de Datos de 2018, que lo regula por primera vez. Antes de esta llegada a nuestro ordenamiento, muchas empresas multinacionales de otros países como Volkswagen, Mercedes-Benz, Michelin o IBM fueron de las primeras en incorporar este derecho en sus convenios colectivos. Volkswagen, por ejemplo, implanto en el año 2011 un sistema que desconecta los servidores de los teléfonos móviles de sus trabajadores para que no puedan comunicarse entre las 18:15 horas y las 7 de la mañana del siguiente día. Este mismo ejemplo, fue implantado en algunas empresas francesas como *Renault* o *BNP Paribas*, que en sus respectivos convenios colectivos establece que no es obligatorio contestar a los correos electrónicos que reciban fuera de su jornada laboral.

Tras el desarrollo de las nuevas tecnologías y la llegada de las nuevas formas de trabajo a través de medios telemáticos comenzó a ser un tema de creciente preocupación en el ámbito internacional, ya que cada vez era más frecuente incumplir derechos laborales clásicos como el derecho al descanso, la intimidad y la seguridad y salud.

Por ello, podemos ver como nuestro país vecino, Francia, fue el primer país en regular el derecho a la desconexión digital, a través de la Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conocida como “*Loi El Khomri*” que modificaba el Código de Trabajo francés, modernizaba el diálogo social y aseguraba los recorridos profesionales (Vallecillo Gámez, 2020)

Esta ley entró en vigor en 2017 regulando este derecho donde las empresas tienen un papel fundamental para establecer los límites a través de un acuerdo colectivo o mediante un estatuto. El legislador francés obliga a las empresas de más de 50 empleados a negociar este derecho con los representantes de los trabajadores y adaptarlo a las características de cada empresa y sus empleados, para que éstos puedan tener una mejor conciliación de la vida laboral con su vida familiar y personal.

Después de Francia, Bélgica fue otro de los países que sumo a su ordenamiento jurídico la regulación de la desconexión digital a través de la Ley de 5 de marzo de 2017 “*Loi concernant le travail faisable et maniable*” que indicaba en su apartado 3.1.3 que las empresas que utilizaban el teletrabajo deben tener en cuenta el derecho a desconectar de los trabajadores.

Después de Bélgica, Italia también incorporo en la “*Legge 22 maggio 2017, nº81*”, el derecho de los trabajadores a que se respete su tiempo de descanso y acordar la desconexión de los empleados de las herramientas tecnológicas.

Viendo lo que estaba ocurriendo en el plano internacional, en España, antes de la llegada de la LOPDPGDD, se presentaron algunas proposiciones no de ley (Trujillo Pons, 2021). Una de ellas fue propuesta por el actual gobierno de coalición del PSOE con Unidas Podemos que incluyeron en su programa el derecho a la desconexión y la adecuada gestión del tiempo de trabajo dentro de la normativa laboral ya que las herramientas tecnológicas están provocando que no se respete el descanso obligatorio de los trabajadores y que sigan conectados por medios electrónicos a los requerimientos de las empresas.

Por otra parte, la empresa aseguradora AXA fue la primera en incluir en su convenio colectivo este derecho. En concreto en su artículo 14 que indica que una vez finalizada la jornada laboral

los empleados tiene derecho a desconectar digitalmente y a no responder correos electrónicos o llamadas fuera de su horario salvo causa mayor o circunstancias excepcionales.

Por estos motivos, la preocupación por regular este derecho llegó a nuestro país, y todas estas medidas de las empresas anteriormente descritas, pero sobre todo la ley francesa, sirvieron de estímulo para que se incluyese en nuestro ordenamiento jurídico una regulación específica del derecho a desconectar digitalmente del trabajo y conseguir mejorar la ordenación del tiempo de trabajo por el uso continuado de medios telemáticos. Esta regulación se plasma en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDPGDD), que veremos a continuación.

4.2. LA APARICIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES.

En el año 2018, después de las diferentes medidas en otros países y las diversas propuestas de no ley de regular el derecho a la desconexión digital, el legislador español decidió incluirlo en nuestro ordenamiento jurídico a través del artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, anteriormente referida. Además, también regula el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas geolocalización de los trabajadores por parte de la empresa.

Centrándonos en el artículo 88 de esta ley, establece:

1. *“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.”*
2. *“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”*
3. *“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.”

Como vemos en este artículo, la normativa obliga a las empresas a establecer el modo de ejercer este derecho a desconectar digitalmente del trabajo con los representantes de los trabajadores y el empresario deberá elaborar una política interna que defina dicho derecho para que sus trabajadores puedan disfrutar del merecido descanso fuera de su jornada laboral y, sobre todo, durante los periodos vacacionales.

Esta política interna debe tener en cuenta, además, a los trabajadores que ejerzan puestos de dirección, ya que estos también tienen derecho a desconectar digitalmente. Además, la ley establece la obligación del empresario de llevar a cabo acciones de formación dirigidas a sus empleados y sensibilizarlos, para que usen los dispositivos tecnológicos y medios telemáticos de tal forma, que no dañen su salud y bienestar, y puedan conciliar su vida laboral y personal, sobre todo, en aquellos casos en los que el empleador permita usar los dispositivos para fines privados, donde deberá indicar los periodos que pueden usarlos y establecer unas garantías para preservar la intimidad de sus trabajadores.

También, he de indicar que esta ley otorga un papel fundamental a la negociación colectiva, a los pactos, acuerdos o convenios que suscriban los representantes de los trabajadores y la representación de la empresa, ya que intervienen de forma determinante en la regulación del derecho y deben adaptarlo a cada tipo de empresa y al tipo de trabajo realizado por los empleados.

Pero esta regulación del artículo 88 genera un problema, y es que no hay coherencia entre el apartado dos y tres, lo que ha generado alguna polémica (Serrano Olivares, 2018). Y es que el apartado dos apela a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital a través del convenio colectivo, o en su defecto, mediante el acuerdo de empresa, el apartado tres establece la necesidad de integrar este derecho a través de las políticas internas de la empresa, donde el empresario tiene una facultad unilateral para desarrollarla, y solo se exige la previa audiencia con los representantes de los trabajadores y no un deber de negociación con los representantes de personal.

Este problema se podría haber resuelto modificando el art. 85 ET, introduciendo la obligación de negociar el modo de ejercer el derecho a desconectar. Así, sólo cuando la negociación colectiva falle, es cuando el empresario puede desarrollar de forma unilateral la política interna que regule el derecho, con audiencia de los representantes de los trabajadores.

Para concluir, es preciso indicar que este artículo 88 otorga una gran relevancia al derecho a la desconexión digital sobre todo cuando la prestación se realice mediante el teletrabajo, a distancia o se realice fuera del centro de trabajo, donde el apartado 3 establece la obligación del empresario de garantizar dicho derecho.

4.3. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Una vez que entró en vigor la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, que hemos visto anteriormente, provocó que el legislador español tuviese que realizar algunas reformas en nuestra normativa interna. Una de estas reformas fue la modificación del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, a través de la introducción de un nuevo precepto: el artículo 20 bis, dedicado a los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

Este nuevo artículo del ET procede de la Disposición Final Decimotercera de la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales que expresa lo siguiente: *“Se añade un nuevo artículo 20 bis al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”*, y tiene como objetivo introducir en la norma más importante para la clase trabajadora, una serie de derechos relacionados con el entorno digital, como es el derecho a la intimidad y el derecho a la desconexión. Este art. 20 bis ET, establece los siguiente:

“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”

Este artículo se relaciona directamente con la LOPDPGDD, ya que es ésta la que desarrolla los derechos mencionados a través del Título X de Garantía de los derechos digitales, especialmente en los artículos 87 a 91, donde está incluido el derecho a la desconexión digital,

que hemos visto en el apartado anterior. En estos artículos podemos ver los siguientes derechos a los que hace referencia el ET que son:

- El primero de ellos es el derecho a la intimidad cuando los trabajadores utilicen dispositivos digitales puestos a disposición por el empresario, donde éste podrá acceder a los contenidos derivados del uso de estos dispositivos, pero solo cuando su objetivo sea controlar la actividad empresarial de sus trabajadores o comprobar el estado de los dispositivos, para que no provoquen ningún problema de salud o algún otro tipo. Además, el empleador deberá de indicar como utilizar los diferentes medios digitales para proteger la intimidad de los trabajadores, estableciendo cuando están autorizados para utilizar los dispositivos para fines privados, así como los periodos donde pueden utilizarlos y preservar su intimidad.
- También los trabajadores tienen derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos, donde la empresa podrá tratar imágenes o videos obtenidos a través de cámaras, siempre y cuando su objetivo sea controlar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores sin que se vulnere su dignidad, además de informar previamente a los empleados o a sus representantes sobre la instalación de estas medidas. Por otra parte, se establece la prohibición de instalar cámaras o grabadoras en lugares de descanso, aseos, comedores, etc.
- Por último, los trabajadores también tendrán derecho a la intimidad frente a la utilización de sistemas de geolocalización, que son aquellos medios que permiten ubicar un dispositivo en un punto espacial concreto a través de la transmisión de sus coordenadas de posicionamiento, lo que permite saber a la empresa donde se encuentra el trabajador, que lugares visita en su tiempo de ocio y lo que hace el trabajador en su tiempo libre. Por ello, estos sistemas solo podrá usarlos la empresa si están destinados a vigilar el cumplimiento de las tareas laborales y, siempre y cuando el trabajador o sus representantes hayan sido informado previamente, para salvaguardar su privacidad e intimidad fuera de su jornada laboral.

4.4. LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NUEVA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA.

La nueva Ley 10/2021 también sustenta este derecho a la desconexión digital basándose en la Ley de Protección de Datos Personales de 2018. Esta nueva ley de trabajo a distancia que hemos visto anteriormente, creada tras la aparición del coronavirus y el impulso del trabajo a distancia

o teletrabajo, incluye en el artículo 18 el derecho a la desconexión digital, como vemos a continuación:

“1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

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.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.”

Este artículo limita la aplicación del derecho a desconectar digitalmente, a diferencia de lo dispuesto en el artículo 88 de la LOPDGDD, a los trabajadores que realicen su actividad laboral a distancia o a través del teletrabajo, y que además lo presten por cuenta ajena. Estos trabajadores a distancia serán aquellos que realicen al menos el 30 por ciento de la jornada usando exclusivamente dispositivos informáticos o medios telemáticos, durante al menos tres meses, como hemos visto anteriormente. (Trujillo Pons, 2021)

Por ello, este precepto excluye a aquellas relaciones de trabajo que no sean a distancia o que la prestación de su trabajo sea menor al 30 por ciento de la jornada. Eso sí, estos trabajadores seguirían teniendo derecho a la desconexión digital igualmente, al amparo de la Ley de

Protección de Datos y el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se excluye también de este artículo a aquellos trabajadores que estén al servicio de las administraciones públicas que se regularan por lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

El resto del contenido del artículo 18 es similar a lo establecido en la LOPDGDD, donde establece que la empresa deberá elaborar una política interna con las modalidades para ejercer este derecho, así como desarrollar acciones de formación y sensibilización para que sus trabajadores utilicen de manera adecuada los medios tecnológicos puestos a su disposición. Asimismo, el empresario deberá limitar el uso de los medios tecnológicos y telemáticos durante los periodos de descanso y deberá respetar la duración máxima de la jornada.

Por último, estas medias podrán ser establecidas en el convenio colectivo como medio para garantizar la efectividad del derecho a la desconexión digital. Estos mecanismos para garantizar su efectividad lo vamos a ver en profundidad en el siguiente apartado.

5. INSTRUMENTOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS RELACIONES LABORALES.

Como hemos visto anteriormente en la LOPDGDD, en el apartado 2 del artículo 88 dedicado a la desconexión digital, se desprende que las modalidades para ejercer este derecho dependerán en primer lugar del tipo de actividad que realice el trabajador y del tipo de empresa, remitiendo el legislador la regulación de este derecho a lo establecido en el convenio colectivo, o en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Por otra parte, el legislador también obliga a los empresarios a elaborar una política interna de empresa, exista o no acuerdo en la negociación, donde se definirá como ejercer este derecho a desconectar digitalmente, así como unas acciones para formar y sensibilizar a los trabajadores para que utilicen razonablemente las herramientas tecnológicas puestas a su disposición.

Por lo tanto, podemos ver como el legislador español, tomando como ejemplo el modelo francés, delega la efectividad del derecho a lo desarrollado en la negociación colectiva. De esta forma, la regulación del derecho se adaptará a cada empresa o sector donde el trabajador realice su prestación laboral. (Trujillo Pons, 2021). Además, el empleador, que tiene el deber de elaborar una política interna de empresa, podrá seguir las directrices o el campo normativo desarrollado en la negociación colectiva.

Esto es algo, que desde mi punto de vista es adecuado, para garantizar el derecho a desconectar digitalmente y adaptarlo a cada empresa, pero es algo que debería de ser obligatorio incluirlo en todas las empresas, y que se garantice a todos los trabajadores, incluidos los que trabajan presencialmente, ya que nos encontramos en una época donde se están digitalizando todos los puestos de trabajo y todos los ámbitos de nuestra vida. Por ello considero que la desconexión digital se debería garantizar a todas las personas.

5.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PRINCIPAL MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO

La negociación colectiva es un instrumento esencial para regular el trabajo a distancia y teletrabajo tras la nueva Ley 10/2021. Esta norma fija un contenido mínimo en el acuerdo de trabajo a distancia, pero permite que la negociación colectiva tenga la capacidad para ampliar su contenido mínimo, así como configurar algunos aspectos esenciales que se incluyen en él.

Por ello, a lo largo de la Ley 10/2021 nos encontramos con numerosas atribuciones que hace a la negociación colectiva para configurar el régimen jurídico del trabajo a distancia entre las que podemos encontrar la compensación y cuantificación de los gastos ocasionados por el trabajo a distancia, los criterios para pasar de trabajar presencialmente a trabajar a distancia y viceversa, el mantenimiento y utilización de los medios, equipos y herramientas tecnológicas puestas a disposición del trabajador, la flexibilidad horaria de los trabajadores, el ejercicio de los derechos colectivos por parte de los trabajadores a distancia y, por último, a la desconexión digital. (De la Puebla Pinilla, 2022)

Centrándonos en el derecho a la desconexión digital, como hemos visto anteriormente, tanto el artículo 88 de la LOPDGDD y el art. 18 de la Ley 10/2021, fijan la negociación colectiva como el principal mecanismo para salvaguardar y garantizar este derecho a los empleados. El primer precepto que hemos citado prevé que *“las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho 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”*.

El segundo precepto citado, prevé en los mismos términos la regulación del derecho a desconectar digitalmente remitiéndose a la LOPDGDD, la delimitación de su contenido y añade una nueva previsión al indicar que la negociación colectiva podrá fijar una limitación del uso

de los dispositivos digitales y medios de comunicación empresarial durante los tiempos de descanso de cada trabajador, así como el respeto de la duración máxima de la jornada. Esto conlleva un deber empresarial para no comunicarse con sus empleados durante sus periodos de descanso. (Quintanilla Navarro, 2022).

Como vemos, ambas disposiciones permiten que sea la negociación colectiva la que regule este derecho siguiendo las directrices y medidas que se fijan en las anteriores normas legales, para de este modo, adaptar a cada empresa el respeto de la jornada laboral y los tiempos de descanso, la información y concienciación sobre el uso de las herramientas digitales y el riesgo de estar continuamente usando estas herramientas, la conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar, así como la exigencia de estar localizable fuera del horario laboral y su retribución por el trabajo extra realizado.

En este sentido, la Disposición Adicional Primera² de la Ley 10/2021 en su apartado uno, señala la inaplicación de las medidas que garantizan el derecho a desconectar digitalmente cuando concurren circunstancias de fuerza mayor o que supongan un riesgo grave e inminente para la empresa o el negocio, donde el legislador exige a los empleados cuando concurren estas circunstancias excepcionales, estar pendientes de llamadas o mensajes al teléfono móvil o al correo electrónico.

Ahora bien, esta regulación de la desconexión digital dejando que sea la negociación colectiva el modo de garantizarla no ha estado exento de críticas. Desde mi punto vista y coincidiendo con buena parte de la doctrina (Serrano Argüeso, 2019), la negociación colectiva es el instrumento ideal para regular y garantizar el derecho, sobre todo el convenio colectivo de empresa para que se adapte a las necesidades de cada una de ellas, ya que el legislador quiso asegurar por medio de esta regulación la eficacia del derecho, no obligando a las empresas a través de la ley, sino dejando que sea la autonomía colectiva entre el empresario y los trabajadores para que acuerden pactos y así redactar una política interna que incluya todas las particularidades de cada empresa.

² Disposición adicional primera. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. “Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.”

Pero el legislador debería de haber incluido en el artículo 88 o el artículo 18 visto anteriormente, el deber de incluir el derecho a la desconexión digital en el contenido mínimo de todo convenio colectivo, ya que el art. 85 ET relativo al contenido mínimo del convenio colectivo no incluye el derecho a la desconexión digital, así como ninguna mención sobre los derechos digitales.

Por tanto, muchos convenios colectivos actualmente no incluyen el derecho a la desconexión digital, o solamente lo reconocen sin incluir medidas y prácticas efectivas para llevarlo a cabo, por lo que muchos trabajadores no podrían ejercerlo en su empresa.

Por otra parte, vimos como en el artículo 88.2 de la LOPDGDD, la regulación de la desconexión a través de la negociación colectiva debe atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciando la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y personal, pero, además, deberían añadirse al contenido mínimo de la negociación otras cuestiones que pueden ser de gran ayuda para lograr una aplicación efectiva de la desconexión digital en las empresas (Moreno Vida, 2019), tales como:

- Establecer una limitación del poder del empresario fuera de la jornada de trabajo, obligándolo a no comunicarse con sus trabajadores, así como fijar los tiempos de inactividad en los que los empleados no puedan ser sancionados por no contestar o no realizar la prestación laboral a la que están obligados.
- Incluir en la negociación un protocolo de actuación y utilización de las herramientas tecnológicas.
- Desarrollar medidas de prevención y formación para combatir los riesgos psicosociales a los que se exponen los empleados por el uso de dispositivos tecnológicos.
- La implementación de medidas para una desconexión total y automática como bloquear el acceso a los dispositivos digitales y obligar a los trabajadores a dejarlos en el lugar de trabajo, la fijación de un tramo horario para la utilización de las herramientas tecnológicas fuera de la jornada de trabajo o el redireccionamiento automático de los correos electrónicos a otros trabajadores que se encuentren en su tiempo de trabajo efectivo.
- Establecer la exigencia de un consentimiento expreso de los trabajadores para los supuestos excepcionales o de urgencia en los que se pueda interrumpir la desconexión digital y su descanso, y que el empresario requiera de algún trabajador para la realización de alguna actividad puntual.

Estas medidas si se incluyen dentro de la negociación colectiva, ayudarían desde mi punto de vista, a que la desconexión digital pueda ejercerse por todos los trabajadores, garantizándoles el derecho a desconectar digitalmente desde el mismo convenio colectivo al que estarían sujetos.

5.1.1. ESTUDIO SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS QUE INCLUYEN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Como hemos visto, el convenio colectivo se torna como el instrumento más importante para regular el derecho a desconectar digitalmente, pero en la práctica son muy pocas las empresas que hoy en día incluyen en su convenio colectivo alguna cláusula relativa al derecho o que tengan implantado un protocolo para la desconexión digital en nuestro país. Esto se debe a que, en España, la mayoría de las organizaciones son pequeñas y medianas empresas que deben de adaptarse a estos nuevos escenarios digitales y desarrollar el ejercicio del derecho. Para ello, se pueden fijar en los protocolos que están desarrollando algunas de las grandes empresas que operan en nuestro territorio.

Según el informe de la empresa *Top Employers HR Best Practice Survey*, en el año 2021, el 56% de las 103 empresas certificadas en España como *Top Employers*, han incluido en sus políticas internas medidas para evitar el envío de correos electrónicos o realizar llamadas fuera del horario laboral. Además, un 41% de estas empresas cuentan con cláusulas para no molestar a sus empleados durante su periodo de vacaciones. En nuestro país, el derecho a la desconexión digital aparece en algunos convenios colectivos antes de la aprobación de la LOPDGDD.

Este es el caso de la compañía de seguros AXA, que fue una de las primeras empresas en incluir el derecho en su convenio colectivo, provocando un enorme eco informativo en la prensa nacional, así como en la doctrina. El derecho a la desconexión digital se incluye en el artículo 14³ del convenio colectivo firmado el 21 de julio de 2017, del que podemos extraer: que los

³ 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. «BOE» núm. 244, de 10 de octubre de 2017. Artículo 14: “*Derecho a la desconexión digital*”: “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. Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la 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.”

empleados de la empresa tienen derecho a desconectar digitalmente una vez finalizada su jornada de trabajo, y, por tanto, AXA les reconoce el derecho a no contestar correos electrónicos ni llamadas telefónicas fuera de su horario laboral. Pero en dicho artículo, se incluye una cláusula para no respetar el ejercicio del derecho, y es cuando concurran causas de fuerza o circunstancias excepcionales, eso sí, sin detallar cuales serán estas causas entendiendo que deben de ser siempre objetivas y justificadas, algo que desde mi opinión, se debería de detallar en todos los convenios colectivos para evitar que el empresario abuse de cualquier circunstancia para requerir a algún trabajador alegando que ha sido por una causa de fuerza mayor.

Tras este primer convenio colectivo y la aprobación de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, fueron desarrollándose diversos textos convencionales en nuestro país de diferentes sectores y empresas, entre los que vamos a ver algunos a continuación:

5.1.1.1. IX ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL

El grupo petrolero Repsol firmo en el año 2018 su IX Acuerdo Marco reconociendo en su artículo 16.9 el derecho a la desconexión digital como una de las medidas para que sus empleados puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral. De este precepto⁴ se desprende que la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco estudiara como implantar la desconexión digital en el seno de la empresa y elaborará un protocolo con buenas prácticas y recomendaciones para que sus empleados usen los dispositivos digitales adecuadamente. Además, el contenido de este artículo puede verse reflejado literalmente en dos convenios colectivos de empresas del mismo grupo, como es el XIV Convenio colectivo de Repsol Química S.A. en su artículo 43.8 y en el Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos en su artículo 36.8.

Afortunadamente, este protocolo llego a buen puerto, y el 28 de noviembre de 2019 la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco de Repsol y los sindicatos CCOO, UGT y el Sindicato de Trabajadores de Repsol firmaron dicho protocolo de derecho a la desconexión digital y propondrán a la Comisión negociadora su inclusión en el próximo Acuerdo Marco, así como su

⁴ Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol. «BOE» núm. 4, de 4 de enero de 2018. Artículo 16.9 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol: “*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 identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación.*”

aplicación en los diferentes convenios colectivos de las empresas que pertenecen al grupo Repsol, que más adelante analizaremos su contenido.

De esta forma, el grupo Repsol asume su compromiso en el IX Acuerdo Marco de fomentar la utilización razonable y establecer una cultura empresarial adecuada con las nuevas herramientas digitales, así como reconocer el derecho a la desconexión digital y promover un ambiente de trabajo y unas relaciones laborales que se adecuen a este derecho (CCOO e Industria Repsol).

5.1.1.2. CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ORANGE ESPAÑA

El grupo de telefonía Orange, incluye también el derecho a la desconexión digital en nuestro país en su convenio colectivo, que fue aprobado tras la promulgación de la LOPDGDD en el año 2019. Este derecho a desconectar digitalmente viene plasmado en un amplio punto 4 de su artículo 23 dedicado a la jornada de trabajo.

Desgranando el contenido del punto 4, podemos ver como la empresa Orange declara que desarrollara buenas prácticas dirigidas a sus empleados que les permita una desconexión efectiva fuera de su jornada de trabajo, implementando una política interna para gestionar un uso razonable de las herramientas tecnológicas respetando los debidos tiempos de descanso, donde la formación y sensibilización de sus empleados se posiciona como uno de los factores clave para lograr una desconexión digital efectiva dentro de la cultura empresarial (Trujillo Pons, 2021).

Así mismo, declara que los tiempos de trabajo efectivo y descanso deben ser equilibrados, para que sus empleados puedan tener un merecido descanso y desarrollar su vida personal familiar, y es un aspecto fundamental para fomentar un entorno de trabajo donde la eficacia y la productividad de sus empleados es clave en los mercados tan competitivos de la actualidad. Por ello, configura la desconexión digital como una herramienta imprescindible para conciliar la vida laboral y personal de sus trabajadores, al mismo tiempo que tiende a garantizar un adecuado descanso para que su personal sea altamente competitivo y productivo.

Por otra parte, para conseguir estos objetivos y una desconexión digital efectiva, dentro de sus medidas, incluye que los trabajadores deben ser también participes y responsables para cumplir con la política interna y desarrollar sus funciones dentro del horario laboral de forma eficaz, para que la empresa pueda potenciar acciones sobre un buen uso de los dispositivos tecnológicos (Trujillo Pons). Además, la empresa evitará convocar reuniones fuera de su horario de trabajo y elaborara recomendaciones para que sus empleados planifiquen un uso

adecuado del correo electrónico durante sus tiempos de descanso diario y semanal y periodos vacacionales, donde los empleados no están obligados a responder durante estos periodos y deberán de indicar un correo electrónico alternativo para que otro empleado que esté trabajando realice esta tarea.

Como vemos, el grupo de telefonía Orange se compromete con una fuerte actitud a cumplir con el derecho a la desconexión digital y ven en el derecho una herramienta imprescindible en los tiempos que corren tan digitalizados, para que sus empleados puedan tener un descanso efectivo y poder conciliar su vida laboral y familiar ante la peligrosidad que pueden tener los dispositivos digitales en la vida de cada empleado, ya que estos pueden interrumpir su tiempo de descanso e impedir un desarrollo profesional y personal adecuado, impidiendo que puedan ejercer su prestación laboral de manera efectiva.

5.1.1.3. CONVENIO COLECTIVO PARA LAS CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO

En el año 2020, la Dirección General de Trabajo público el convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, entre las que están vinculadas al mismo, entidades bancarias como *CaixaBank, Ibercaja Banco, Abanca, Unicaja o Cajasur* entre otras, y es un buen ejemplo también de la importancia que tiene el derecho a la desconexión digital para los empleados de la banca, ya que incluye un amplio artículo 15 dedicado a los derechos digitales, donde la conciliación laboral y personal, la seguridad y salud en el trabajo, así como la calidad de vida laboral y productividad, son sus ejes fundamentales. (Trujillo Pons).

Dentro de este artículo 15, podemos ver las siguientes medidas, sin incluir las recomendaciones indicadas en su punto 4, que son:

- Las entidades financieras reconocen el derecho que tienen sus empleados a no atender las herramientas tecnológicas fuera de su horario laboral y durante los periodos de descanso y vacacionales puestas a disposición por el empresario, salvo que concurren circunstancias excepcionales o de urgencia. Estas circunstancias serán aquellas que puedan suponer un riesgo grave e inminente para los empleados o que supongan un perjuicio empresarial muy grave.
- Así mismo, las entidades se comprometen a no realizar llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o mensajes de cualquier tipo a través de dispositivos digitales entre

las siete de la tarde hasta las ocho de la mañana del día siguiente, adaptando esta limitación a aquellos empleados que trabajen durante este tramo horario.

- Por otra parte, las entidades para gestionar mejor el tiempo de trabajo desarrollarán buenas prácticas como: enviar comunicaciones empresariales solamente a los trabajadores implicados; configurar el envío de correo electrónico retardado para que una vez finalizada la jornada de trabajo no le llegue el mensaje al trabajador que se encuentra descansando; reducir la convocatoria de reuniones, videoconferencias o formación fuera de la jornada laboral, y si estas reuniones son necesarias fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será voluntaria y considerada tiempo de trabajo efectivo, y no deberían de finalizar más tarde de las siete de la tarde y convocarse con 48 horas de antelación, sin que puedan realizarse en días no laborables o festivos.
- Por último, las entidades desarrollarán acciones de formación y sensibilización destinadas a todos los empleados de la organización para proteger y respetar el derecho a desconectar digitalmente y para un uso adecuado de las herramientas tecnológicas, poniendo a disposición de toda la plantilla la información o formación necesaria.

Como podemos comprobar, este convenio también desarrolla ampliamente el derecho e incluye un complemento a las medidas que hemos visto anteriormente, y es que cada entidad bancaria puede establecer, además, un protocolo o una política interna que desarrolle y mejore estas medidas, adaptando la desconexión digital a cada organización.

5.1.1.4. VIII CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA GRUPO

El convenio colectivo del grupo Iberdrola, publicado el 2 de marzo de 2021, también reconoce el derecho a la desconexión digital a todos sus empleados, vinculando a todas las empresas del grupo. Lo hace a través de la Disposición final octava dedicada a la desconexión digital.

Dentro de esta disposición podemos ver como Iberdrola se compromete a desarrollar un ambiente de trabajo que promueva la conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Para conseguirlo, tanto la empresa como los representantes de los trabajadores se comprometen a implementar buenas prácticas en la organización del trabajo, asumiendo una serie de compromisos que deben adaptarse a las necesidades de la empresa, atendiendo siempre el derecho a la desconexión digital. Por ello, ambas partes han desarrollado las siguientes medidas:

- Garantizar el cumplimiento de la jornada anual, así como el cumplimiento de las diferentes necesidades de la empresa, respetando las diferentes modalidades de jornada.

- La empresa deberá evitar que se prolongue la jornada laboral y la realización de horas extraordinarias, salvo causas de fuerza mayor que estén debidamente justificadas.
- Fomentar una cultura empresarial enfocada a mejorar la productividad y los resultados y la satisfacción del cliente, así como fomentar una ordenación racional del tiempo de trabajo y su flexibilidad.
- El grupo deberá evitar, en la medida de lo posible, celebrar reuniones o conferencias a partir de las seis de la tarde, así como promover un uso razonable y adecuado del correo electrónico y las llamadas telefónicas sin obligar al empleado a responder fuera del horario laboral y durante sus periodos de descanso y vacaciones.

Por último, como complemento a estas medidas, el grupo Iberdrola se compromete y entiende que es de vital importancia desarrollar campañas informativas y acciones de formación que fortalezcan estas medidas, así como para que todos los empleados queden concienciados sobre la importancia de cumplir con estas buenas prácticas y el derecho a desconectar digitalmente fuera de las horas de trabajo.

5.1.1.5. OTROS CONVENIOS COLECTIVOS

Como hemos podido observar, los convenios colectivos anteriores incluyen entre sus disposiciones, un amplio desarrollo de como ejercer el derecho a la desconexión digital. Pero, en la práctica, existen otros muchos convenios colectivos que aún no incluyen el derecho a desconectar digitalmente, o simplemente hacen una mención expresa de lo estipulado en el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, sin apenas desarrollarlo.

Según un estudio del sindicato UGT (Unión General de Trabajadores, 2022) en el año 2021 tan solo el 13,55% de los Convenios Colectivos firmados contenían cláusulas que hacían referencia al teletrabajo. Así mismo, profundizando en el derecho a la desconexión digital, únicamente se ha regulado en menos de 60 convenios de los más de 900 aprobados a lo largo de este mismo año, suponiendo el 6.5% de las empresas, de forma que siete de cada diez empleados no tienen reconocido el derecho a desconectar digitalmente.

Un ejemplo de este reconocimiento tan débil del derecho lo podemos ver en el Convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, donde en su artículo 41 dedicado a la desconexión digital, no indica como ejercer el derecho ni las medidas que se van a adoptar para garantizarlo a los empleados. Tampoco queda reflejado si

realizarán algún tipo de acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso adecuado de las herramientas tecnológicas, ni en qué circunstancias excepcionales no se aplica el derecho a desconectar digitalmente (Trujillo Pons). Por tanto, la redacción del artículo 41 tan solo supone una mera declaración de intenciones, sin dejar claro al conjunto de trabajadores de este sector como ejercer el derecho.

Otro ejemplo de este déficit regulatorio de la desconexión digital lo vemos en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, donde solo indica en su artículo 51.3, que sólo se fomentará la desconexión digital una vez que los trabajadores finalicen su jornada laboral, indicando que no están obligados a responder las llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de cualquier tipo fuera de su horario laboral. Como podemos comprobar tan solo indica que fomentará la desconexión digital, sin llegar a reconocer el derecho para los empleados que están vinculados a este convenio.

Y así, podemos seguir mencionando a otros muchos convenios colectivos de diferentes empresas que operan en España que incluyen el derecho a la desconexión digital en su contenido, pero siendo una simple declaración de intenciones sin desarrollarlo y sin indicar como ejercerlo por parte de los trabajadores.

5.2. LA IMPORTANCIA DE LAS POLÍTICAS DE EMPRESA PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

La nueva Ley 10/2021, como hemos visto en apartados anteriores al analizar el su artículo 18⁵, impone el deber a los empresarios de elaborar una política interna junto con los representantes de los trabajadores, en la que se redactaran las modalidades para ejercer y garantizar el derecho a la desconexión digital a los empleados, incluidos aquellos que ocupen cargos directivos, así como las acciones que realizará la empresa para formar y sensibilizar a la plantilla sobre cómo deben utilizar las herramientas tecnológicas para evitar cualquier tipo de riesgo en su puesto de trabajo.

⁵ Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021. Artículo 18.2: “La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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.”

Eso sí, aunque se exige al empresario una previa audiencia con los representantes de los trabajadores para elaborar la política interna, no se le exige que llegue a un acuerdo con estos, por lo que se deja mucha libertad para que sea el empresario el que desarrolle dicha política.

Los empresarios, al redactar la política interna o el protocolo deberán de tener en cuenta el registro diario de la jornada, así como precisar los horarios de trabajo, los tiempos de descanso donde los empleados no estén obligados a responder llamadas telefónicas, correos electrónicos o cualquier tipo de comunicación empresarial e indicar cuales son las circunstancias excepcionales en las que los empleados deberán de contestar estas comunicaciones empresariales. Por otra parte, también se recomienda que el empresario indique cuales son los puestos de trabajo en los que se utilicen dispositivos digitales y cuáles son estos dispositivos. (Pons, González y Trujillo, 2020).

Esto son solo algunas de las medidas que los empresarios deberían de incluir en cualquier política interna o protocolo de la empresa para garantizar el derecho y que los empleados puedan ejercer la desconexión digital. A continuación, vamos a analizar algunas políticas internas de las empresas que la han redactado.

5.2.1. PROTOCOLO DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL GRUPO REPSOL.

Como hemos visto anteriormente, el grupo Repsol, que cuenta con el IX Acuerdo Marco, firmó un protocolo de actuación con los sindicatos CCOO, UGT y STR, para alcanzar las buenas prácticas y recomendaciones relativas al buen uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral incluidas en el acuerdo marco. Entre estas buenas prácticas y recomendaciones incluidas en el protocolo podemos destacar (CCOO e Industria Repsol, 2019):

- El grupo Repsol tratará de evitar el envío de comunicaciones empresariales una vez que haya concluido la jornada de trabajo, así como el respeto de los tiempos de descanso diario, semanal y vacaciones.
- En el caso de que la comunicación empresarial deba ser leída inmediatamente por circunstancias excepcionales, la empresa le avisará por cualquier otro medio que le permita conocer su envío, como llamada telefónica o mensajería instantánea. Además, se evitará hacer llamadas telefónicas fuera del horario laboral, salvo que concurran circunstancias excepcionales.

- Repsol, al estar presente en todo el mundo, intentará mantener comunicaciones entre distintas personas de diferentes países, en el momento en que los horarios de ambos coincidan.
- Los trabajadores tratarán de evitar el uso de las herramientas tecnológicas puestas a su disposición por la empresa fuera del horario de trabajo, salvo que concurran causas de fuerza mayor.
- Por último, si la empresa envía correos electrónicos fuera del horario laboral, se utilizará la configuración del envío retardado para que el mensaje le llegue al trabajador cuando comience su jornada laboral. Además, durante los periodos vacacionales, se les recomienda a los trabajadores dejar a un compañero asignado para que reciba las comunicaciones y mensajes, y pueda realizar este último las tareas mientras el trabajador se encuentra disfrutando de sus vacaciones.

Como podemos observar, son algunas medidas bastante interesantes que pueden servir de ejemplo para que otras empresas puedan incorporarlas también, en sus respectivos protocolos de actuación. Además, Repsol se compromete a realizar acciones de sensibilización y formación, para que sus empleados comprendan la importancia que tiene este derecho para su salud y para poder conciliar su vida laboral y familiar, ya que estos tienen la responsabilidad de colaborar con la empresa para hacer efectivo este protocolo.

5.2.2. ACUERDO REGULADOR DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LEROY MERLIN

La gran empresa francesa Leroy Merlin firmó el 23 de junio de 2020 su acuerdo para regular el derecho a la desconexión digital con la representación de los trabajadores (CCOO, Fetico, UGT y USO), comprometiéndose a garantizarles el derecho para que sus empleados puedan conciliar su vida laboral y personal, y que puedan mejorar su capacidad productiva y el clima laboral. (Leroy Merlin, CCOO, 2020)

La empresa se compromete a promover y llevar a cabo una serie de principios que tratan sobre garantizar el cumplimiento de la jornada laboral anual, establecer una ordenación racional del tiempo y un uso adecuado de las herramientas tecnológicas respetando la vida privada de cada empleado, así como promover acciones de sensibilización y formación para que los empleados conozcan los riesgos del uso de dispositivos tecnológicos.

Por ello, Leroy Merlin ha redactado en su acuerdo las siguientes medidas para cumplir con los principios acordados. Entre estas medidas podemos destacar, que cualquier trabajador de la empresa tiene el derecho a no responder correos electrónicos o mensajes fuera de su horario laboral, ni en su tiempo de descanso diario, semanal o vacacional, permitiendo la empresa que se desconecte de la red cuando no esté dentro de su horario de trabajo. También, la empresa prohíbe el uso de redes sociales para comunicarse entre sus empleados, o entre estos y sus superiores, ya que no son herramientas de comunicación interna reconocidas por la dirección. Solamente podrán utilizar las redes sociales que han sido específicamente designadas por la empresa, así como tampoco podrán usar cualquier aplicación de mensajería instantánea salvo las que estén específicamente reconocidas por la empresa.

Por otro lado, la empresa tiene como una de las medidas más importantes, realizar acciones de sensibilización sobre la importancia del derecho e informar y formar a todos sus empleados sobre la necesaria protección de la desconexión digital.

5.2.3. POLÍTICA INTERNA DE TELEFÓNICA

La empresa Telefónica cuenta también desde el año 2019 con una política interna incluida en su Acuerdo Marco Internacional. Esta empresa está comprometida con el derecho a la desconexión digital potenciando los tiempos de descanso de sus trabajadores una vez concluida la jornada laboral y reconoce el derecho como un eje fundamental para una mejor ordenación del tiempo de trabajo y una mejor conciliación de la vida laboral y personal, así como la mejora de la salud de todos los empleados del grupo Telefónica en nuestro país. (Telefónica, UGT y CCOO, 2019).

Entre sus medidas adoptadas en esta política interna, podemos resumirlas de la siguiente forma:

- El grupo Telefónica garantiza la desconexión digital una vez finalice la jornada laboral y tienen derecho a no responder ninguna comunicación por ningún medio. Además, los trabajadores deberán usar adecuadamente las herramientas tecnológicas evitando su uso fuera de la jornada.
- Los superiores jerárquicos evitaban requerir la respuesta de las comunicaciones enviadas fuera de la jornada laboral y deben cumplir especialmente con las medidas adoptadas. También se deberá de evitar convocar reuniones que se extiendan más allá de la hora de finalización de la jornada.

- Asimismo, se les garantiza a los trabajadores este derecho durante sus periodos vacacionales, días de asuntos propios, excedencias o descansos diarios y semanales, y se les recomienda dejar el correo electrónico en estado ausente durante estos periodos, y designar a un compañero para que reciba estas comunicaciones mientras el trabajador está ausente.
- Telefónica también se compromete a realizar acciones de sensibilización para formar e informar a sus empleados teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada uno de ellos, para poder adaptar el derecho y proteger la desconexión digital de cada empleado.
- Por otra parte, Telefónica se compromete a no sancionar a sus trabajadores cuando ejerzan su derecho a la desconexión digital, ni repercutirá en su desarrollo profesional.

Esta política interna, expuesta aquí a modo de resumen, es otro gran ejemplo de cómo implantar el derecho en una empresa y garantizarlo a todos los trabajadores. Además, desde mi opinión, es un protocolo bastante completo, ya que incluye entre sus medidas los casos o circunstancias excepcionales de cuando los trabajadores no tienen reconocidas las medidas para garantizar el derecho, ya que otras políticas como las anteriores no incluyen estas circunstancias. Y esto, es algo que toda política debería incluir para que los trabajadores estén mejor preparados para ejercer el derecho.

Entre estas circunstancias excepcionales, el grupo Telefónica declara que no será de aplicación las medidas anteriores cuando se produzcan causas de fuerza mayor que produzcan un perjuicio para la empresa que necesite de una respuesta inmediata. En este caso, la compañía contactará con el trabajador/a preferiblemente por teléfono para avisarle de la situación de urgencia, y deberá de calificar este tiempo de trabajo requerido como hora extraordinaria.

Por último, el grupo empresarial también excluye de la aplicación de este protocolo a aquellos empleados que perciban un complemento de disponibilidad u otro parecido, ya que estos están obligados a estar disponibles durante todo el tiempo que tengan acordado y tienen la obligación de atender cualquier comunicación que requiera Telefónica.

Como hemos comprobado, esto son solo algunos ejemplos de protocolos o políticas internas para garantizar el derecho a la desconexión digital, pero a su vez comprobamos, que son las grandes empresas las que disponen o tienen redactados estas políticas. Y esto es algo que debería de ir cambiando con el paso del tiempo e incluir el derecho en todos los convenios

colectivos, ya sean empresariales o sectoriales, para obligar a que todos los empresarios de grandes, medianas o pequeñas empresas redacten un protocolo de actuación, ya que el trabajo a distancia y el uso de herramientas tecnológicas cada vez está más presente en la vida laboral de todas las personas.

5.3. ÁMBITO SANCIONADOR EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO.

Tal y como hemos visto anteriormente, son muchas las empresas en nuestro país que únicamente declaran en sus convenios colectivos el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, sin concretar cómo van a tratarlo o como garantizar la conciliación de los trabajadores. Además, son muchas las empresas que tampoco han desarrollado un protocolo o política interna incumpliendo con la normativa reguladora del derecho, algo que la representación legal de los trabajadores debería de solucionar y negociar con las empresas un buen protocolo y garantizar la efectividad del derecho.

Adentrándonos en el régimen sancionador del derecho, es un tema que sigue generando cierta polémica, ya que la desconexión digital se ha configurado como un derecho, pero no como una obligación para los empresarios, y es que, en el caso de no respetar el derecho, la regulación actual del derecho a la desconexión digital (artículo 88 de la LOPDPGDD) no menciona nada sobre como sancionar dichos supuestos de incumplimiento del derecho, ya sea administrativamente o en el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales. (Trujillo Pons, 2021)

Pero, aunque la ley reguladora del derecho no mencione nada, lo cierto es que sí que se pueden exigir diferentes tipos de responsabilidades a los empresarios que incumplan el derecho, sobre todo desde una vertiente administrativa a través del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Y es que el derecho a la desconexión digital puede tener, por ejemplo, una estrecha vinculación con el registro del horario de jornada, ya que están relacionadas con las horas efectivas de trabajo, y pueden suponer ciertas infracciones de distintos tipos. Dentro de los distintos tipos de infracciones podemos encontrar los siguientes supuestos (Iberley, 2021):

- Sanciones a los empresarios por incumplir las condiciones de trabajo pactadas y las obligaciones legales derivadas del descanso de los empleados que se recogen en diferentes artículos de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RD-Legislativo 5/2000 de 4 de agosto de 2000) como:

- *Artículo 7.5: “La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”*
- *Artículo 7.10: “Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente”*
- *Artículo 6.6: “Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales”*
- Otro tipo de sanciones pueden derivarse en materia de prevención de riesgos laborales, donde, por ejemplo, la inexistencia de un protocolo o política interna que garantice a los trabajadores el ejercicio del derecho puede suponer un hecho sancionable, si existe conexión entre esta falta de protocolo y la aparición de algún tipo de riesgo para los trabajadores. Este tipo de infracciones están recogidas también en la LISOS en sus artículos 11 a 13, y están diferenciadas entre infracciones leves, graves y muy graves.
- También pueden ser sanciones vinculadas con la desconexión digital, el incumplimiento por parte de los empresarios del respeto de la intimidad y dignidad de sus empleados y está tipificada como una infracción muy grave en el artículo 8.11 de la LISOS.
- Por último, cuando se cometa un delito por una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, el Código Penal (Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre) en su artículo 316 castiga a aquellos empresarios que no faciliten los medios necesarios para que sus empleados puedan desarrollar su prestación laboral con las medidas de seguridad e higiene adecuadas poniendo en peligro su vida, salud o integridad física y serán castigados con penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. Algo que también puede estar relacionado cuando no se cumpla con el derecho.

Como podemos observar, aunque la norma reguladora de la desconexión digital no dice nada expresamente sobre las sanciones o infracciones que se les puede imputar a las empresas, lo cierto es que los diferentes tribunales y juzgados de nuestro país sí que pueden imponer diferentes infracciones y sanciones a las empresas y empresarios, debido a que el derecho a la

desconexión digital está muy relacionado con otros derechos que si están incluido en diferentes textos legales de nuestro ordenamiento jurídico, como es el derecho al descanso, el derecho a la intimidad y dignidad o en materia de transgresión de la jornada de los trabajadores.

Pero, esto es algo que resulta insuficiente para poder garantizar eficientemente el derecho, y el legislador español debería de incluir una regulación mucho más amplia en la normativa española.

Para finalizar, no podemos olvidar mencionar que la nueva Ley 10/2021 en su Disposición final primera modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Esta disposición modifica tanto el apartado 1 de su artículo 7⁶ incluyendo como infracción grave no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia, así como la modificación de su artículo 40 en el que se establecen nuevas cuantías de las diferentes sanciones tipificadas en esta ley.

6. CONCLUSIONES

Una vez concluido el análisis sobre la nueva Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia y el Derecho a la Desconexión Digital, voy a exponer mis conclusiones, centrándonos especialmente en la desconexión digital.

En primer lugar, hemos comprobado como el desarrollo tecnológico que se ha producido en los últimos años ha cambiado nuestra forma de vivir, tanto en el ámbito personal como en el ámbito laboral, transformando nuestra forma de relacionarnos, comunicarnos y, sobre todo, nuestra forma de trabajar. En la actualidad, la digitalización nos ha obligado a adaptarnos y transformar nuestros hábitos diarios, ya que la mayoría de las personas disponemos de dispositivos digitales, como teléfonos inteligentes, tabletas u ordenadores, que nos permiten estar constantemente conectados con otras personas y en cualquier lugar.

La digitalización del ámbito laboral y la hiperconectividad de las personas ha provocado que nuestro trabajo invada nuestra vida privada, siendo muy fácil para los empresarios contactar con sus empleados fuera de su jornada laboral para requerir cualquier actividad laboral durante

⁶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 189, de 8 de agosto de 2000. Artículo 7.1: “No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.”

sus periodos de descanso o vacacionales, afectando directamente a la intimidad del trabajador, a su conciliación de la vida laboral y personal, así como a su salud.

Por este motivo, desde hace varios años empezó a demandarse al legislador español que interviniese en este sentido, para garantizar a los trabajadores un descanso efectivo sin que el empresario pueda entrometerse en su vida privada, y por ello, surge este nuevo derecho a la desconexión digital, que, siguiendo la normativa francesa, se incorporó a nuestro ordenamiento en el año 2018. Este nuevo derecho, en mi opinión, tiene una estrecha relación con el derecho al descanso, pero adaptado a las nuevas tecnologías que invaden nuestro espacio privado y nuestra intimidad.

Por consiguiente, tras la llegada de la pandemia del Covid-19 que obligó a muchos trabajadores a realizar su prestación laboral a través del teletrabajo, hizo poner de relieve este nuevo derecho a la desconexión digital, que, bajo mi punto de vista, es un derecho imprescindible en la actualidad, ya que muchos trabajadores siguen realizando su prestación a distancia o teletrabajando, y sus respectivos convenios colectivos no tienen reconocido el derecho o su empresa no cuenta con un protocolo o política interna efectiva que les garantice el derecho, suponiendo un gran riesgo para su salud debido a factores psicosociales como el tecnoestrés o burnout. Por ello, el legislador también ha incluido el derecho en la nueva Ley 10/2021, para intentar impedir que los empresarios sigan aprovechándose e invadiendo la vida privada de sus empleados.

Pero el principal problema de este nuevo derecho se encuentra, bajo mi opinión, en el modo en que el legislador lo ha desarrollado. Y es que el legislador deja en manos de la negociación colectiva como modo principal para regular el derecho, algo que considero que es lo ideal para adaptarlo a cada empresa o sector, pero, sin embargo, el legislador no obliga a través de la norma a que el derecho a la desconexión digital esté presente en todos los convenios colectivos que se desarrollen tras su aparición en el ordenamiento jurídico.

En consecuencia, aunque muchas empresas españolas si lo han ido desarrollando en sus convenios colectivos, sobre todo aquellas de grandes dimensiones, hay otras que aún no lo han incorporado en sus textos convencionales, o lo han incorporado, pero sólo como una mera declaración de intenciones sin detallar el modo de llevarlo a cabo, lo que provoca que la gran mayoría de los trabajadores en nuestro país no tenga reconocido el derecho o no sepan cómo ejercerlo. Esto también es debido a que, aunque el legislador obligue a los empresarios a

redactar un protocolo o política interna, hoy en día son muy pocas empresas que lo han desarrollado.

Otra solución que podría ser efectiva, en caso de que el convenio colectivo no reconozca la desconexión digital, sería permitir que los trabajadores puedan acordar con el empresario como ejercer el derecho otorgando un gran poder negociador a los trabajadores

A mi modo de ver, esta situación podría solucionarse imponiendo sanciones más severas a los empresarios, ya que este es otro de su punto débil, al no incluir la normativa una tipificación expresa de las sanciones o infracciones que se les podrían imputar a los empresarios por vulnerar o no cumplir con el derecho, debido a que la desconexión está configurada como un derecho para los trabajadores, pero no como un deber empresarial, faltando un régimen sancionador específico en nuestro ordenamiento, lo que provoca que tengamos que recurrir a otras vías indirectas para poder sancionar su incumplimiento.

Otro gran problema que surge con este derecho es la ubicación que el legislador le ha otorgado en el ordenamiento, y es que, si relacionamos el derecho a la desconexión digital con el derecho al descanso, podría haberlo incluido en el art. 34 ET, dedicado a la jornada de trabajo y al descanso, así como en el artículo 37, referido a los descansos semanales, fiestas y permisos. De esta forma, en mi opinión, ya que estos artículos regulan la duración de la jornada, el tiempo de trabajo, los descansos entre jornadas, días de permiso o vacaciones, el legislador establecería la obligación de cumplir con el derecho y garantizaría su aplicación a todos los trabajadores, sin que los empresarios puedan vulnerar este derecho.

En resumen, vemos como este derecho a la desconexión digital se hace mucho más que necesario en los tiempos que corren tan digitalizados, pero a su vez, comprobamos como son todavía muchos los problemas que existen a su alrededor. Algo que, bajo desde mi punto de vista, la legislación española debería de solucionar modificando su desarrollo e incluir cláusulas en su normativa, como obligar a que se incluya el derecho en los convenios o redactar infracciones específicas en caso de incumplimiento, para que este derecho se garantice a todos los trabajadores, ya que, tras la pandemia y el impulso que ha tomado el trabajo a distancia, son muchos los trabajadores que han sufrido o siguen sufriendo situaciones de riesgo en su puesto de trabajo, impidiendo un descanso adecuado que afecta gravemente a su salud.

7. BIBLIOGRAFÍA

Alegre Nueno, M. y Ercoreca de la Cruz, A. (2020). La prevención de riesgos laborales y la desconexión digital en el trabajo. En F. Trujillo y D. Toscani (1ª Ed.), *La desconexión digital en el trabajo* (141-190). Aranzadi.

Benito-Butrón Ochoa, J.C. y Benito-Butrón, A. (2021). Teletrabajo y Seguridad Social: tras el Real Decreto Ley 28/2020 surgen incertidumbres. En J.F. Rodríguez y E. Atienza (Ed. 1), *El nuevo marco legal del Teletrabajo en España* (107-139). Wolters Kluwer

Bueno de Mata, M. y Nieto Manibardo, E. (2021). Principios, características y acuerdo de teletrabajo: conflictos aparejados y métodos de resolución. En J.F. Rodríguez y E. Atienza (Ed. 1), *El nuevo marco legal del Teletrabajo en España* (39-61). Wolters Kluwer

CCOO Industria Repsol (2019). *Protocolo de Derecho a la Desconexión Digital del Grupo Repsol*. Disponible en: <https://campsaed.ccoo.es/fda25c7bb2f350072157f98cb57f9e7d000060.pdf>

Davara Fernández L. (2021). Desconexión Digital: ¿derecho, utopía o necesidad? En J.F. Rodríguez y E. Atienza (Ed. 1), *El nuevo marco legal del Teletrabajo en España* (339-359). Wolters Kluwer

De la Puebla Pinilla, A. (2022). Negociación Colectiva y Regulación del Trabajo a Distancia. En *Teletrabajo y negociación Colectiva. Colección Informes y Estudios. Relaciones Laborales*, 124. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en: <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/detalle/WIYE1124>

EpData (2022). *La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos*. Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

Foro Recursos Humanos (2021). *Las medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital aumentan un 23%*. Disponible en: <https://www.fororecursoshumanos.com/desconexion-digital-aumento/>

Iberley (2021): “*Sanciones y enfoque preventivo del derecho a la desconexión digital*”. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/sanciones-enfoque-preventivo-derecho-desconexion-digital-65463>

INE (2021). *Indicador de Confianza Empresarial (ICE). Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19. Segundo semestre de 2020 y primer semestre de 2021*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

Leroy Merlin y CCOO (2020). *Acuerdo Regulador del Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras de Leroy Merlin*. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Desconexion-Digital-Leroy-Merlin-23-junio-2020.pdf>

Molina Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. *Temas Laborales Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. 138. pp. 248-283

MORENO VIDA, M. N. (2019): “Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: Desconexión Digital y Control del Trabajador”. *Revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. Pp. 182-183

Muros, A. (2021) El derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores antes y después del nuevo coronavirus. *Inciso*, 23(1), e1115

ONTSI (2021). *Flash Datos de Teletrabajo. Tercer Trimestre 2021*. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Disponible en: <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/flash-datos-teletrabajo-3t2021>

Pérez Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9 (1).

Pons, C. González, P. Trujillo, F. y Martín, E. (2020). Buenas prácticas y recomendaciones. En F. Trujillo y D. Toscani (1ª Ed.), *La desconexión digital en el trabajo* (pp. 237-282). Aranzadi.

Quintanilla Navarro, R.Y. (2022). Negociación Colectiva en el Teletrabajo: Conciliación y Flexibilidad en el Tiempo de Trabajo. En *Teletrabajo y negociación Colectiva. Colección Informes y Estudios. Relaciones Laborales*, 124. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en: <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/detalle/WIYE1124>

Randstad (2021). *Estudio Randstad – Evolución del trabajo en remoto*. Disponible en: <https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/02/NdP-Randstad-Trabajar-desde-casa.pdf>

Rodríguez Ayuso, JF; Atienza Macías, E (2021), *El nuevo marco legal del teletrabajo en España. Presente y futuro. Una aproximación multidisciplinar*. (1ª Edición)

Sánchez Trigueros, C. y Folgoso Olmo, A. (2021). En torno a la “desconexión digital”. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 9 (2).

Serrano Olivares, R (2018): Los derechos digitales en el ámbito laboral: Comentario de urgencia a la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *IusLabor* (3). Disponible en:

<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/10.31009-IUSLabor.2018.i03.06>

SERRANO ARGÜESO, M. (2019): “Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral”. *Iuslabor*, 2, p. 8-31. Disponible en: <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i02.02>

Telefónica. UGT y CCOO (2019). “Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de telefónica”. Disponible en: <https://fsc.ccoo.es/7d90be81275acecc31ed92448f6ae2c0000050.pdf>

Torres García, B. (2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 8 (1) pp. 243.

Toscani Jiménez, D; Trujillo Pons, F. (2020), *La desconexión digital en el trabajo* (1ª Edición).

Trujillo Pons, F. (2021), *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*. (2ª Edición).

Trujillo Pons, F. y Valero Moldes, F. (2020). La positivización del derecho laboral. En F. Trujillo y D. Toscani (1ª Ed.), *La desconexión digital en el trabajo* (51-115). Aranzadi.

Trujillo Pons, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo; *Lan Harremanak*, 45, 257-275.

Trujillo Pons, F. (2021). Análisis jurídico de la actual regulación del derecho a la desconexión digital en el trabajo. En F. Trujillo y D. Toscani (2ª Ed.), *La “Desconexión digital” en el ámbito laboral*. (208-271). Tirant to Blanch.

Trujillo Pons, F. (2021). El teletrabajo, un arma de doble filo en la era de la Covid-19. En F. Trujillo y D. Toscani (2ª Ed.), *La “Desconexión digital” en el ámbito laboral*. (114-147). Tirant to Blanch.

Trujillo Pons, F. (2021). Régimen sancionador por incumplimiento del derecho a la desconexión digital. En F. Trujillo y D. Toscani (2ª Ed.), *La “Desconexión digital” en el ámbito laboral*. (194-208). Tirant to Blanch.

Unión General de Trabajadores. (2022). “*El trabajo a distancia y la desconexión digital deben regularse en los convenios*”. Disponible en: <https://www.ugt.es/el-trabajo-distancia-y-la-desconexion-digital-deben-regularse-en-los-convenios>

Vallecillo Gámez, R.M. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 8 (1).

Vilar González, S. (2021). Elementos esenciales en el contrato de teletrabajo: consentimiento, objeto y causa. En J.F. Rodríguez y E. Atienza (Ed. 1), *El nuevo marco legal del Teletrabajo en España* (19-39). Wolters Kluwer

Yebra Serrano, I. (2019): “*El derecho a la desconexión digital de los trabajadores*”. Tribuna INEAF Business School. Disponible en: <https://www.ineaf.es/tribuna/derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores/> (consultada en marzo 2022)

8. LEGISLACIÓN

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 281, de 24 de noviembre de 1995.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 294, de 6 de diciembre de 2018

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 189, de 8 de agosto de 2000.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255 de 24 de octubre de 2015

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. *Boletín Oficial del Estado*, 244, de 10 de octubre de 2017.

Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol. *Boletín Oficial del Estado*, 4, de 4 de enero de 2018.

Resolución de 12 de junio de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de Repsol Química, SA. *Boletín Oficial del Estado*, 158, de 30 de junio de 2018.

Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA. *Boletín Oficial del Estado*, 283, de 23 de noviembre de 2018.

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, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT. *Boletín oficial de la Comunidad de Madrid*, de 14 de febrero 2019.

Resolución 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. *Boletín Oficial de Cantabria*, 161, de 22 de agosto de 2019.

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. *Boletín Oficial del Estado*, 251, de 18 de octubre de 2019.

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. *Boletín Oficial del Estado*, 316, de 3 de diciembre de 2020.

Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. *Boletín Oficial del Estado*, 52, de 2 de marzo de 2021.