

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 15ª REGIÃO  
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial  
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 59

p. 1 - 330

jul./dez.

2021

# EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: modelos comparados y regulación legal y convencional en España

## THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION: compared models and legal and conventional regulation in Spain

MARTÍN MUÑOZ, Maria Rosa\*

**Resumen:** Actualmente asistimos a un fenómeno de hiperconexión digital que hace que los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso se estén diluyendo cada vez más, lo que supone una amenaza real para la salud de los trabajadores. Una realidad que se ha hecho más patente, si cabe, con la implementación acelerada del teletrabajo como consecuencia de la irrupción de la pandemia del Covid-19. El presente trabajo pretende ofrecer un diagnóstico de la actual regulación, tanto legal como convencional, del derecho a la desconexión digital, aportando soluciones jurídico-sociales prácticas que permitan garantizar su plena efectividad.

**Palabras clave:** Digitalización. Tiempo de trabajo. Salud laboral. Desconexión digital. Negociación colectiva.

### 1 INTRODUCCIÓN

La irrupción de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante, NTIC) en el ámbito de las relaciones productivas ha revolucionado por completo la sociedad del trabajo,

---

\*Becaria de Investigación FPU en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. Licenciada en Derecho y graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Máster en Derecho de los Negocios.

generando cambios sustanciales en la organización de las tareas, tiempo de trabajo, interrelaciones sociales y gestión empresarial<sup>1</sup>.

No cabe duda de que las NTIC favorecen el trabajo flexible y mejoran la productividad y competitividad mediante una utilización eficiente de los recursos, pero también modifican los parámetros tradicionales del tiempo de trabajo impulsando la autogestión y la realización de la actividad laboral en cualquier momento y lugar (conectividad permanente), lo que hace que el trabajador no encuentre límites claros entre la separación de su esfera privada y su esfera profesional. Esto es, la digitalización facilita que el trabajador pueda disponer de un mayor grado de libertad para desarrollar su trabajo en la forma, tiempo y lugar que considere más oportuno, pero a la vez le coloca en una situación de conexión permanente que puede suponer un alargamiento de la jornada laboral más allá de la legalmente permitida, generando importantes riesgos para su salud, no sólo físicos sino también psicosociales<sup>2</sup>.

En este contexto de hiperconexión digital surge el derecho a la desconexión digital, incorporado a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDP), con el fin último de controlar los límites de la jornada laboral y garantizar un tiempo mínimo de descanso al trabajador.

Al hilo de lo expuesto, el presente trabajo pretende ofrecer un diagnóstico de la regulación, no solo legal, sino también convencional, del derecho a la desconexión digital aportando soluciones jurídicas y sociales prácticas que permitan garantizar su plena efectividad.

## 2 HIPERCONEXIÓN DIGITAL Y SALUD LABORAL

En los últimos tiempos, los avances tecnológicos han ocasionado que el trabajo ya no se desarrolle en un lugar y espacio de tiempo determinado. Debido a la fácil conectividad que proporciona el uso del correo electrónico, *cloud computing* o los dispositivos móviles, el

---

<sup>1</sup>GONZÁLEZ COBALEDA, E. Nuevas tecnologías, tiempo de trabajo y la prevención de riesgos laborales. In: GARCÍA DE LA TORRE, A. (Dir.); FERNANDEZ AVILÉS, J. A. (Coord.). **Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo**: nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016, p. 264.

<sup>2</sup>AGUILERA IZQUIERDO, R.; CRISTOBAL RONCERO, R. Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. In: AA.VV. **El futuro del trabajo que queremos**. Conferencia Nacional Tripartita. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019). V. II. Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2017, p. 334.

trabajador puede realizar su labor desde cualquier lugar y a cualquier hora, siendo cada vez menos necesaria su presencia física en el centro de trabajo. De modo que nos encontramos ante un entorno de trabajo que si bien incrementa exponencialmente la flexibilidad en la organización del tiempo y espacio laboral, en la práctica, también conlleva que los trabajadores estén permanentemente disponibles, poniendo en peligro las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso<sup>3</sup>.

El Informe Anual InfoJobs-ESADE sobre el Estado del Mercado Laboral, elaborado en 2017, ya vino a poner de manifiesto que el 51% de la población activa española declaraba responder *e-mails* y atender llamadas telefónicas relacionadas con el trabajo durante su periodo de vacaciones o fines de semana. El estudio también revelaba que a más responsabilidad en el trabajo más se elevaba ese porcentaje. En este sentido, los trabajadores con cargo de empleado alcanzaban un 45% de los casos, los mandos intermedios un 68%, mientras que para los directivos la cifra se disparaba hasta el 84%<sup>4</sup>.

Desde luego, esta situación se ha hecho más evidente con la implementación acelerada del teletrabajo como consecuencia de la irrupción de la pandemia del Covid-19. Así, conforme a los resultados de un nuevo estudio realizado por InfoJobs sobre la Desconexión Digital (2020), el 31% de la población activa española encuentra más dificultades para desconectar de su vida laboral. Mientras que en 2018 era el 51% de los trabajadores los que declaraban responder *e-mails* y atender llamadas de trabajo fuera de horario laboral, en el periodo pre-covid esta cifra ascendía al 62,5% y, en la ya conocida nueva normalidad, el porcentaje ha crecido 4,8 puntos porcentuales llegando al 67%. Al igual que el anterior informe, este estudio también revela que a más responsabilidad en el trabajo más alto es el porcentaje. A tal efecto, los trabajadores con cargo de empleado alcanzan un 62% de los casos, los mandos intermedios un 76,5%, mientras que para los directivos el porcentaje asciende al 85%<sup>5</sup>.

Desde luego, la realidad descrita incorpora cambios en la concepción tradicional del espacio físico donde se desarrolla la actividad profesional y en los tiempos de trabajo, con el riesgo de que se prolongue la jornada laboral más allá de la permitida, generándose interferencias no deseables y desequilibrios entre la vida personal y laboral que afectan,

---

<sup>3</sup>SERRANO ARGÜESO, M. *Always on*. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, Modena, v. 7, n. 2, 2019a, p. 170.

<sup>4</sup>Vide la nota de prensa de 21 de julio de 2018: "La mitad de los trabajadores responden *e-mails* y llamadas de trabajo durante sus vacaciones" (INFOJOBS, 2018).

<sup>5</sup>Vide la nota de prensa de 5 de agosto de 2020: "3 de cada 10 españoles afirma que el teletrabajo dificulta la desconexión digital" (INFOJOBS, 2020).

en última instancia, a la salud de los trabajadores<sup>6</sup>. En este sentido, se ha señalado que entre las patologías o trastornos psicosociales más típicos que emergen de la permanente conexión al trabajo mediante dispositivos digitales se encuentra el síndrome *burnout* (o síndrome del quemado) y el tecnoestrés en sus diferentes variantes (tecnofatiga, tecnoansiedad, tecnoadicción etc.). Los efectos negativos de estos trastornos sobre la salud son más que conocidos: agotamiento emocional, falta de motivación, disminución del rendimiento, insomnio, alteraciones fisiológicas (digestivas, endocrinas, respiratorias, cardiovasculares), cefaleas, depresión, irritabilidad, entre otros)<sup>7</sup>.

Pues bien, ante los riesgos que la conexión permanente al trabajo mediante dispositivos digitales conlleva para la seguridad y salud de los trabajadores, distintos países, entre ellos España, han reconocido lo que se ha venido a denominar “derecho a la desconexión digital”<sup>8</sup>, entendido este, como el derecho de los empleados a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (correo electrónico, teléfono inteligente etc.) durante los periodos de descanso y vacaciones. Se persigue, en última instancia, controlar los límites de la jornada laboral y garantizar un tiempo mínimo de descanso en aras a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como optimizar la salud laboral del conjunto de los trabajadores.

### 3 EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: una perspectiva comparada

Francia fue el primer país en establecer un marco legal sobre el derecho a la desconexión digital a través de la Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y

---

<sup>6</sup>ESPAÑA. Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. **Notas Técnicas de Prevención NTP**, Madrid, n. 1122, 2018a, p. 1. Disponible en: <https://www.insst.es/documentos/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71>. Acceso en: 30 agosto 2020.

<sup>7</sup>En la misma línea, FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. **Diritto della Sicurezza sul Lavoro**, Urbino, n. 2, 2017, p. 89.

<sup>8</sup>Cabe precisar que, en nuestro país, ante la implementación acelerada del teletrabajo como consecuencia de la pandemia del Covid-19 y los desajustes que ha provocado sobre todo en materia de desconexión digital, se ha aprobado recientemente el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, una norma muy esperada, fruto de la concertación social. Si bien, cabe subrayar que la norma en cuestión se ha quedado corta en muchos aspectos, pues por lo que aquí interesa, en materia de desconexión digital se ha limitado a reproducir lo establecido en el artículo 88 de la LOPDP.

la seguridad de las carreras profesionales<sup>9</sup>. En concreto, su artículo 55. I.2º, que incorporó un nuevo apartado 7 en el artículo 2242-8 del Código de Trabajo francés, estipula que la negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá (apartado 7):

Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección. (FRANCE, 2020) (traducido).

Como puede comprobarse, la normativa francesa no define en ningún momento el derecho que aquí nos ocupa, ni recoge sanción o consecuencia alguna en caso de incumplimiento empresarial. Tan solo hace una remisión a la negociación colectiva para que sea esta quien regule la desconexión digital a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores, así como a su vida personal y familiar. También prevé que, en caso de no haber acuerdo, sea el propio empresario, previa consulta con los representantes legales, el que elabore una política que preserve el derecho a la desconexión digital, contemplándose sus modalidades de ejercicio, así como la formación y sensibilización de trabajadores y directivos. Desde luego, y como ya ha tenido ocasión de señalar algún sector doctrinal, la no fijación del derecho

---

<sup>9</sup>FRANCE. Loi n. 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1). **Légifrance**, Paris, 2020. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>. Acceso en: 1º sept. 2020. Resulta oportuno señalar que esta Ley tuvo como base el **Informe sobre transformación digital y vida laboral** (más conocido como Informe Mettling), elaborado por Bruno Mettling (Director General Adjunto de Orange) y encargado por el Ministro de Trabajo francés el 25 de marzo de 2015. En él ya se advertía que la utilización de equipos informáticos por parte del trabajador fuera del horario laboral podía producir, en ocasiones, una sobrecarga de información y comunicación dañina para su salud y vida privada por el riesgo de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales (METTLING, 2015).

(delimitación de contenidos) y la no imposición de garantías (medidas o sanciones concretas para las empresas incumplidoras) hace que el valor práctico del derecho quede diluido, convertido más en un deseo que en una realidad<sup>10</sup>. Otra crítica que se le ha hecho a esta regulación es que no sea aplicable a todas las empresas, sino solo a aquellas que tengan un cierto volumen de plantilla (más de cincuenta trabajadores), pues ello conduce a privar a numerosos trabajadores de mecanismos de efectividad del derecho a la desconexión<sup>11</sup>.

Cabe precisar que en Francia este derecho ya había sido previsto con anterioridad a su reconocimiento legal en algunos acuerdos colectivos. Muestra de ello es el acuerdo sobre tiempo de trabajo suscrito por SYNTEC y CINOV, del lado empresarial, y FIECI CFE-CGC y F3C CFDT, del lado sindical, el 1 de abril de 2014<sup>12</sup> en el que se recogía la obligación empresarial de adoptar las medidas necesarias para que el empleado tuviera la oportunidad de desconectarse de las herramientas de comunicación a distancia puestas a su disposición (artículo 4.8.1 del Acuerdo)<sup>13</sup>.

En Italia también se encuentran referencias legislativas expresas a la desconexión digital. Así, la Ley n. 81, de 22 de mayo de 2017<sup>14</sup>, regula el denominado trabajo ágil, una forma de trabajo que puede acordarse entre trabajador y empresario y que consiste en combinar tiempos de presencia en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, con la posibilidad de utilizar instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la actividad laboral (una especie de teletrabajo a tiempo parcial)<sup>15</sup>. En concreto, su artículo 19.1, último inciso, dispone que:

[...] El acuerdo para dar paso a este trabajo ágil debe establecer los tiempos de descanso, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar

<sup>10</sup>FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. El “derecho a la desconexión” como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico. *Boletín Informativo*, Madrid, Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, n. 28, agosto 2018, p. 13.

<sup>11</sup>TALÉNS VISCONTI, E. E. La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. *Revista de Información Laboral*, Valladolid, n. 4, 2018, p. 7-8.

<sup>12</sup>Vide la noticia publicada el 6 de abril de 2014 en el diario económico francés *Les Echos*: “Mails, SMS, téléphone: Syntec reconnaît le droit des cadres à la déconnexion” (COMARMOND, 2014).

<sup>13</sup>Vide Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail. Disponible en: [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2014/0021/boc\\_20140021\\_0000\\_0007.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2014/0021/boc_20140021_0000_0007.pdf). Acceso en: 13 nov. 2019.

<sup>14</sup>ITALIA. L. 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. *Gazz. Uff.*, Roma, 13 giugno 2017. Disponible en: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf>. Acceso en: 2 sept. 2020.

<sup>15</sup>PURCALLA BONILLA, M. A. Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Barcelona, v. 5, 2018, p. 108.

la desconexión del trabajador de los instrumentos tecnológicos de trabajo. (ITALIA, 2017, p. 16) (traducido).

Bélgica, por su parte, mediante la Ley de 26 de marzo de 2018, sobre el fortalecimiento del crecimiento económico y la cohesión social<sup>16</sup>, ha dispuesto que, de cara a garantizar el respeto de los períodos de descanso y las vacaciones de los trabajadores, las empresas deben organizar consultas en el seno del Comité de Prevención y Protección en el Trabajo, a intervalos regulares y siempre que los representantes de los trabajadores así lo soliciten, sobre el tema de la desconexión del trabajo y la utilización de los medios de comunicación digitales (artículos 15 a 17).

Alemania aún no ha adoptado medidas legislativas concretas para regular el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, a pesar de ser un tema muy debatido desde hace varios años<sup>17</sup>. No obstante, existen iniciativas de autorregulación por parte de algunas empresas (destacan las del sector automovilístico) sobre el derecho a la desconexión y el uso de dispositivos móviles fuera del horario laboral<sup>18</sup>. Así, y a modo de ejemplo, la empresa Volkswagen implantó, en 2012, un sistema que bloquea el acceso a comunicaciones corporativas vía móvil entre las 18:15 horas y las 07:00 horas de la mañana del día siguiente<sup>19</sup>. En 2014, el grupo BMW, tras llegar a un acuerdo con sus trabajadores<sup>20</sup>, introdujo, por un lado, el concepto de “trabajo móvil” que permite a los empleados contabilizar como tiempo de trabajo las horas que trabajan con el móvil o la tableta en su tiempo libre (y compensarlo más adelante con días libres); y por otro, la posibilidad de que cada empleado pueda acordar con su superior jerárquico su derecho a la desconexión, es decir, unos márgenes temporales en los que la empresa no puede ponerse en contacto con él<sup>21</sup>. Ese mismo año, la empresa Daimler ofreció a sus trabajadores

<sup>16</sup>Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/107598/132521/F-1336702668/BEL-107598.pdf>. Acceso en: 2 sept. 2020.

<sup>17</sup>ARANGUEZ VALENZUELA, L. El impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital. In: MIRANDA BOTO, J. M. (Dir.). **El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia**: problemas y soluciones. Madrid: Cinca, 2018, p. 403; PÉREZ CAMPOS, A. I. La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? **Anuario Jurídico y Económico Escurialense**, Madrid, n. 52, 2019, p. 113.

<sup>18</sup>PURCALLA BONILLA, *op. cit.*, 2018, p. 108.

<sup>19</sup>Vide la noticia publicada el 8 de marzo de 2012 en la **BBC News Technology**: “Volkswagen turns off Blackberry email after work hours” (VOLKSWAGEN, 2012).

<sup>20</sup>Vide la noticia publicada el 16 de febrero de 2014 en el diario económico español **Cinco Días**: “Adiós a las llamadas del jefe: el comité de BMW pide el derecho a ser ‘inaccesible’” (ADÍOS, 2014).

<sup>21</sup>ESPAÑA. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Mercado de Trabajo. Empleo/Desempleo. Alemania. **Actualidad Internacional Sociolaboral**, Madrid, n. 217, p. 84-105, nov. 2017. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/217/REVISTA\\_217.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/217/REVISTA_217.pdf). Acceso en: 2 sept. 2020.



la posibilidad de acogerse al programa “Mail on Holiday”: *software* que elimina automáticamente todos los correos electrónicos que reciben los empleados durante sus vacaciones, a la vez que ofrece al emisor el contacto de otro empleado que sí está disponible<sup>22</sup>. Asimismo, Porsche, tras considerar que sus empleados no tenían por qué recibir correos electrónicos fuera del horario laboral, en 2017 implantó un sistema que permite devolver los *e-mails* a sus remitentes de forma automática cuando estos llegan a sus trabajadores a horas intempestivas<sup>23</sup>.

Más allá del entorno europeo también se han llevado a cabo iniciativas hacia el reconocimiento del derecho a la desconexión digital. India adoptó, en enero de 2018, la Ley del “Derecho a desconectarse”, que confiere a cada empleado el derecho a desconectarse y rehusarse a atender llamadas telefónicas o correos electrónicos fuera de las horas de trabajo y durante los días festivos y vacaciones, sin que medie medidas disciplinarias por parte de los empleadores<sup>24</sup>. En Filipinas se está tramitando, desde enero de 2017, un proyecto de ley para regular el derecho a la desconexión digital. La iniciativa lleva por título “Ley que otorga a los empleados el derecho de desconectarse de las comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo después del horario laboral”<sup>25</sup>. Asimismo, la ciudad de Nueva York, desde diciembre de 2018, está trabajando en un proyecto de ley para introducir, en las empresas de más de 10 trabajadores, el derecho de los mismos a no responder llamadas telefónicas ni correos fuera de la jornada laboral, salvo en situaciones de emergencia. Asimismo, se prevé que aquellos empresarios que no cumplan con esta norma tendrán que afrontar multas de 200 o 500 dólares<sup>26</sup>. En Chile, con la reciente promulgación de la Ley de Teletrabajo y Trabajo a Distancia se ha reconocido el derecho de los trabajadores a desconectarse al menos 12 horas continuas, en un lapso de 24 horas<sup>27</sup>. Colombia es otro país que, recientemente, ha aprobado un proyecto de ley que reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo<sup>28</sup>.

---

<sup>22</sup>Vide la noticia publicada el 15 de agosto de 2014 en la revista estadounidense **Time**: “Here’s a Radical Way to End Vacation Email Overload” (GIBSON, 2014).

<sup>23</sup>Vide la noticia publicada el 22 de diciembre de 2017 en el diario económico español **Expansión**: “Porsche protegerá a sus empleados de correos electrónicos ‘fuera de hora’” (FERNÁNDEZ, 2017).

<sup>24</sup>Vide la noticia publicada el 21 de noviembre de 2019 en el **Observatorio Parlamentario** de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: “El derecho a la desconexión digital en India y Filipinas” (CHILE, 2019).

<sup>25</sup>*Idem*.

<sup>26</sup>Vide la noticia de prensa publicada el 15 de abril de 2018 en el diario económico **Libre Mercado**: “Nueva York multará a las empresas que envíen mensajes a sus trabajadores fuera del horario laboral” (MALAGÓN, 2018).

<sup>27</sup>Vide la noticia publicada el 25 de marzo de 2020 en el portal informativo **Textual CL**: “Teletrabajo: nueva ley contempla desconexión digital por 12 horas continuas” (TELETRABAJO, 2020).

<sup>28</sup>Vide la noticia publicada el 27 de mayo de 2020 en el portal informativo **América Digital**: “Radican proyecto de ley para garantizar el derecho a la desconexión laboral en Colombia” (RADICAN, 2020).

## 4 EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL MODELO ESPAÑOL

### 4.1 Reconocimiento y configuración legal del derecho a través de la LOPDP

En el caso de España, fue en 2018 cuando se vino a regular por primera vez el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral a través de la LOPDP. El artículo 88 de la citada Ley establece que:

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. (ESPAÑA, 2018b).

Sin perjuicio de un análisis más detallado, se constata a simple vista que el precepto en cuestión presenta notorias lagunas, entre las que destacan la ausencia de definición legal o delimitación del contenido del derecho, inexistencia de normas mínimas de aplicación en defecto de pacto, así como la no concreción de medidas o sanciones ante casos de incumplimiento empresarial. No obstante, sí es de resaltar el hecho de que la norma traiga a colación otros valores dignos de protección y tradicionales en el ordenamiento social, tales como el descanso, el respeto a la vida personal y familiar y, en menor medida, la calidad de vida en el trabajo. También es

de subrayar la previsión de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores sobre un uso razonable de los dispositivos digitales.

#### 4.1.1 Ausencia de definición legal

Siguiendo el modelo francés, el artículo 88 de la LOPDP no define el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Tan solo se limita a establecer la finalidad que debe perseguir: garantizar, fuera del tiempo de trabajo, legal o convencionalmente establecido, el respeto al tiempo de descanso, permiso y vacaciones, así como a la intimidad personal y familiar del conjunto de los trabajadores.

Hay quien lo ha definido como aquel derecho que ostenta todo trabajador a no mantener contacto alguno con herramientas digitales relacionadas con el trabajo durante su tiempo de descanso y vacaciones<sup>29</sup>. Pero lo cierto es que esta definición debería ser concretada con mayor precisión, pues habría que hacer hincapié en la doble faceta que ha de desplegar el “nuevo” derecho, de modo que incluya tanto el derecho del trabajador a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, WhatsApp, redes sociales etc.) fuera de su horario laboral, como el deber de abstención empresarial de contactar con el trabajador fuera del tiempo de trabajo<sup>30</sup>. A mi entender, esta doble faceta resulta indisociable, pues de otra forma sería muy difícil que este derecho pudiera desplegar una efectividad plena. Esto es, si el derecho a la desconexión digital no comportara un deber de abstención empresarial, con toda seguridad la efectividad del derecho acabaría siendo, en la práctica, especialmente tenue, pues en tal caso la desconexión recaería exclusivamente sobre la voluntariedad del propio trabajador y, por consiguiente, se correría el riesgo de que no fuera “capaz” de abstenerse de responder.

#### 4.1.2 Falta de delimitación del contenido del derecho

La norma española tampoco delimita de forma concreta y específica el contenido del derecho a la desconexión digital. Por un lado,

<sup>29</sup>CIALTI, P-H. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? **Temas Laborales**, Sevilla, n. 137, 2017, p. 165.

<sup>30</sup>En el mismo sentido, IGARTUA MIRÓ, M. T. El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. **Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social**. Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, Madrid, n. 432, 2019, p. 66; MOLINA NAVARRETE, C. Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso. **Temas Laborales**, Sevilla, n. 138, 2017, p. 270; TALÉNS VISCONTI, *op. cit.*, 2018, p. 5-6.

remite su ejercicio, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación aboral, a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Y por otro, impone al empresario la obligación de elaborar una política interna que preserve el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores y que ha de incluir dos elementos esenciales: las modalidades de su ejercicio 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.

Con el término “modalidades de ejercicio” el legislador parece dar cabida tanto a las herramientas concretas dirigidas a garantizar la efectividad del derecho (tal y como se encuentra redactado el precepto, se entiende que la norma no exige el empleo por parte del empresario de sistemas tecnológicos agresivos capaces de impedir o restringir el acceso a los trabajadores a los dispositivos puestos a su disposición fuera de las horas de trabajo), como a la previsión de distintas fórmulas en función de si se trata de trabajadores con horario regular, trabajadores con horario flexible, trabajadores presenciales, teletrabajadores etc.<sup>31</sup>.

Por su parte, la sensibilización que debe realizarse con el fin de concienciar a los trabajadores sobre la importancia de realizar un uso razonable de las herramientas tecnológicas puede enmarcarse en los artículos 18 y 19 de la LPRL, en la parte concerniente a la información en materia de prevención de riesgos laborales. Sin duda, la empresa debe procurar que los trabajadores sean conocedores de los riesgos para seguridad y salud que puede suponer el uso de las tecnologías y de las medidas y acciones de prevención y protección implementadas para prevenirlos. De esta forma, se debe advertir sobre el impacto y consecuencias de la tecnología sobre la salud laboral, informar sobre las estrategias organizacionales e individuales de prevención o protección frente a los riesgos laborales que puede ocasionar y concienciar sobre buenas prácticas en el uso de dispositivos digitales<sup>32</sup>.

#### 4.1.3 Sujetos protegidos

Como no podía ser de otra manera, el derecho a la desconexión digital tiene una proyección universal (se reconoce a todos los trabajadores y empleados públicos). Es lógico que el legislador haya optado por un

<sup>31</sup>En esta misma línea, IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*, 2019, p. 67; SERRANO ARGÜESO, *op. cit.*, 2019a, p. 185; SERRANO ARGÜESO, M. Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. **IUSLabor**, Barcelona, n. 2, 2019b, p. 23.

<sup>32</sup>ALTÉS TÁRREGA, J. A.; YAGÜE BLANCO, S. A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. **Labos**, Madrid, v. 1, n. 2, 2020, p. 83.

reconocimiento genérico, pues hay que tener presente que, a día de hoy, prácticamente toda la población trabajadora puede encontrarse en la tesitura de que se le exija una conexión más o menos permanente, con los efectos perjudiciales que ello conlleva para la salud laboral y conciliación.

Sin ser necesario, dado el carácter universal del derecho, pero probablemente útil a efectos didácticos, la norma hace una referencia especial a que la política interna de la empresa vaya dirigida a los directivos, normalmente más hiperconectados y con mayores dificultades para la desconexión, bien por su propio rol, bien por la asunción de determinadas responsabilidades<sup>33</sup>.

La norma también subraya la necesidad de preservar 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. Esto es comprensible, pues una persona que realiza su trabajo en su domicilio o en cualquier otro lugar alejado del entorno físico de la empresa por medio de dispositivos digitales tiene aún más posibilidades de contraer fatiga informática, ya sea por no autoimponerse ningún límite en su afán de terminar el trabajo, ya sea por la propia indicación del empresario.

#### 4.1.4 Desconexión digital ¿derecho o derecho-deber del trabajador?

El artículo 88 de la LOPDP, siguiendo de nuevo al modelo francés, no exige nada al trabajador en orden a la desconexión, prevista únicamente en términos de derecho, con referencia a las modalidades de ejercicio y a la formación y sensibilización del personal. Esto ha llevado a debatir, entre la doctrina, si realmente estamos ante un derecho o ante derecho-deber del trabajador.

Cabe señalar, en relación a este punto, que el Informe Mettling si bien optaba por configurar la desconexión como un derecho-deber del trabajador, las dificultades inherentes a su exigencia y cumplimiento, lo llevaron a reconocer, aunque de manera implícita,

[...] que la capacidad del trabajador y la realidad de su deber de desconexión quedan a merced de otros elementos que impiden creer en su libre disposición y en su total capacidad de manejar tales situaciones. (CIALTI, 2017, p. 172).

<sup>33</sup>GARTUA MIRÓ, *op. cit.*, 2019, p. 69.

Esto fue lo que llevó a la normativa francesa (y muy probablemente a la nuestra) a desechar este planteamiento y en especial, la posible penalización al trabajador por incumplimiento de sus deberes relativos a la desconexión. No obstante, y sin llegar a cuestionar esa debilidad inherente al trabajador, lo cierto es que va a resultar difícil satisfacer el derecho si no se cuenta con la responsabilidad/colaboración del trabajador<sup>34</sup>.

#### 4.1.5 Carencia de sanciones específicas ante la falta de cumplimiento por parte de las empresas

La norma española, siguiendo también aquí el ejemplo francés, no establece las medidas o sanciones concretas para las empresas que incumplan su obligación de elaborar las correspondientes políticas internas dirigidas preservar el ejercicio del derecho a la desconexión, lo que podría poner en duda la efectividad práctica del mismo (recordemos que este aspecto ya fue muy criticado en el país vecino).

No obstante, cabe señalar, que tal incumplimiento empresarial sí podría encontrar encaje sancionador al albur de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS)<sup>35</sup>. Así, no sería muy descabellado acudir al artículo 7.5 (relativo a la transgresión del tiempo de trabajo), artículo 12.1 (referente a la evaluación de riesgos o la realización de las actividades de prevención que hicieran necesario los resultados de las evaluaciones) y para las conductas más graves, al artículo 8.11 (que tipifica como muy graves los actos de empresario contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores)<sup>36</sup>.

#### 4.1.6 El enfoque preventivo del derecho a la desconexión digital

Caben pocas dudas de que la hiperconexión digital acarrea importantes efectos nocivos en la salud de los trabajadores (tecnoestrés, síndrome *burnout*, entre otros muchos). Es por ello por lo que se hace preciso abordar esta problemática desde un enfoque claramente preventivo.

Si bien el legislador está pensando en materia de prevención cuando en el apartado tercero del artículo 88 resalta la necesidad de evitar la fatiga informática (término ligado al cansancio en el trabajo producido

<sup>34</sup>IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*, 2019, p. 70; SERRANO ARGÜESO, *op. cit.*, 2019a, p. 184; SERRANO ARGÜESO, *op. cit.*, 2019b, p. 21.

<sup>35</sup>ZAMORA, S. Desconexión digital ¿novedad o anécdota? *Diario La Ley*, Madrid, n. 9363, 2019, p. 2.

<sup>36</sup>IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*, 2019, p. 84.

por el uso continuado de herramientas digitales), lo cierto es que no ha introducido las medidas concretas para evitar tal fatiga en la LPRL.

No obstante, partiendo de la idea de que la desconexión digital está íntimamente vinculada a la tutela del trabajador frente a los riesgos psicosociales, no sería desacertado acudir al artículo 14 de la LPRL, que impone al empresario el deber de velar por la seguridad y salud laboral, así como a los artículos 15.1 “d)” de la LPRL y 36.5 del ET en los que se reconoce el principio de adaptación del trabajo a la persona. Sin duda alguna, el deber empresarial comprende la obligación de evaluar los riesgos laborales (artículo 16 de la LPRL), así como la obligación de formar a sus trabajadores (artículo 19 de la LPRL).

#### **4.1.7** La negociación colectiva como instrumento clave en la forma de aplicación de la desconexión digital

Siguiendo nuevamente la estela del ordenamiento jurídico francés, la Ley española otorga un importante papel a la negociación colectiva en la materia que nos ocupa, pues, como ya se ha visto, es la que tiene que precisar el alcance del derecho a la desconexión digital.

A tal efecto, lo primero que habría que plantearse es si la efectividad del nuevo derecho podría quedar condicionada a la previsión convencional. Si bien es cierto que la norma hace una llamada a la negociación colectiva, lo que resulta lógico habida cuenta de que es el ámbito más idóneo para la fijación de instrumentos o herramientas concretas de garantía para la efectividad del derecho, ello no debería hacer dudar sobre el reconocimiento de un derecho subjetivo perfecto por parte de la norma, pudiendo, en consecuencia, el trabajador exigir el respeto a su derecho al descanso en la manera que considere más oportuna, aun no existiendo pacto colectivo alguno<sup>37</sup>.

Dadas las dificultades que pueden derivarse de la abstención por parte de los instrumentos colectivos, hubiera sido muy recomendable la fijación de unas normas mínimas, pudiendo ser aplicadas, incluso, de forma subsidiaria.

#### **4.1.8** Un nuevo artículo 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores

Resulta llamativo que la disposición final demicotercera de la LOPDP haya incorporado un nuevo artículo 20 bis en el ET en el que se dispone que:

---

<sup>37</sup>IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*, 2019, p. 76. También, BAYLOS GRAU, A. El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España. **Labour & Law Issues**, Bolonia, v. 5, n. 1, 2019, p. 12.

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. (ESPAÑA, 2015).

Precepto que se ubica justo después del artículo dedicado a la dirección y control de la actividad laboral.

Lo cierto es que hubiera sido más acertado incluir tal previsión en el artículo 34 del ET (jornada de trabajo) o incluso en el artículo 19 del ET (seguridad y salud en el trabajo), por estar más vinculados a los valores que persigue proteger el nuevo derecho<sup>38</sup>.

#### 4.2 La respuesta de los tribunales

Ciertamente, nuestro país carece de un desarrollo jurisprudencial sólido acerca del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. No obstante, desde el año 1997 algunos pronunciamientos judiciales han venido a poner de relieve la necesidad de ordenar y escindir el tiempo de trabajo del descanso del trabajador.

A modo de precedente, y como primer pronunciamiento, cabe citar la SAN de 17 de julio de 1997<sup>39</sup>, que declaró nulas las instrucciones establecidas por una empresa que obligaban a los trabajadores a mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de sus teléfonos móviles con los de la empresa y los de todos sus clientes una vez concluida la jornada laboral. El tribunal consideró que estas instrucciones sobrepasaban las facultades normales y regulares de la empresa, en los términos previstos por el artículo 20 del ET porque, en definitiva, obligaban a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir instrucciones en todo momento, incluso en las horas no coincidentes con la jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos.

El segundo pronunciamiento a destacar es la STS de 21 de septiembre de 2015<sup>40</sup>. En ella se analiza la validez de una cláusula contenida en el contrato de trabajo que indicaba que el trabajador debía proporcionar voluntariamente a la empresa su teléfono móvil y/o su cuenta de correo electrónico para recibir mensajes fuera de su horario de

<sup>38</sup>En el mismo sentido, IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*, 2019, p. 72.

<sup>39</sup>SAN de 17 de julio de 1997 (AS 1997/3370).

<sup>40</sup>STS de 21 de septiembre de 2015 (RJ 2015/4353).



trabajo. En este caso, el Alto Tribunal coincide con el Ministerio Fiscal en que se trata de una cláusula abusiva:

Nos encontramos ante unos datos de carácter personal, cuyo conocimiento, uso y destino tiene que quedar bajo el control de su titular; y la incorporación al contrato de una cláusula como la cuestionada 'supone una conducta abusiva y no puede entenderse que el trabajador haya prestado su consentimiento de una manera libre y voluntaria'.

El TS considera que para que tales datos puedan ponerse a disposición de la empresa es necesario que el trabajador preste su consentimiento de forma libre y voluntaria, lo que no sucede en este caso, pues el trabajador, como parte más débil del contrato, se ve compelido a admitir la inclusión de dicha cláusula por el temor a no ser contratado. Pero lo cierto es que esta resolución judicial no puede considerarse como auténtica precursora del derecho a la desconexión digital, pues el litigio descansa sobre el hecho de que la cláusula contractual es contraria a las exigencias de protección de datos de carácter personal y no en torno a un eventual derecho a no atender obligaciones laborales comunicadas mediante dispositivos electrónicos fuera del horario de trabajo (CHARRO BAENA, 2017).

También es de notable interés la sentencia del TSJ de Castilla y León de 3 de febrero de 2016<sup>41</sup>, pues trata de clarificar el control empresarial de la jornada de trabajo en los supuestos de teletrabajo. Se cuestiona en la Sentencia el concepto de hora extraordinaria en aquellos casos en los que el trabajador realiza una parte del trabajo en su domicilio en la modalidad de trabajo a distancia (artículo 13 del ET) y mediante el uso de medios informáticos (correos electrónicos, conferencias, realización de documentos e informes y remisión de reportes e informes por vía electrónica). En concreto, la empresa recurrente alega que el domicilio es un espacio protegido por el derecho a la intimidad y la empresa no puede efectuar un control sobre lo que hace el trabajador en el mismo, de manera que si realiza horas extraordinarias ello es exclusiva decisión y responsabilidad del trabajador, que no puede repercutir económicamente sobre la empresa exigiendo su pago. La Sentencia desestima el recurso de la empresa porque el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo y el control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe igualmente registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período

---

<sup>41</sup>STSJ de Castilla y León de 3 de febrero de 2016 (AS 2016/99).

fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente (artículo 35.5 del ET). Recuerda la Sala que el respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud, que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos.

### 4.3 El desarrollo convencional

Comprobada la deficiente regulación del derecho a la desconexión digital en nuestra legislación, así como la escasa jurisprudencia en esta materia, corresponde en este momento explorar cuál ha sido la respuesta de las partes negociadoras de los convenios colectivos, de ámbito sectorial y empresarial, y acuerdos interprofesionales acordados tras la publicación de la LOPDP<sup>42</sup>. Adviértase que antes de la publicación de la norma española ya hubo algunas experiencias negociadoras de aproximación a la desconexión digital. Puede citarse, a modo de ejemplo, el Convenio Colectivo del Grupo AXA - pionero en reconocer de forma explícita el derecho a la desconexión digital en el ámbito de las relaciones laborales; XVI Convenio Colectivo de la ONCE y su personal; VII Convenio Colectivo de Repsol; Convenio Colectivo del Grupo Marítima Dávila, o el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC)<sup>43</sup>.

De entrada cabe precisar que la experiencia negociadora en materia de desconexión digital no está resultando especialmente positiva, tal y como podrá comprobarse en las páginas que siguen. Si bien los sujetos negociadores tienen la labor de situar el derecho a la desconexión digital en relación a tres parámetros: tiempo de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, y salud y prevención de riesgos laborales, lo cierto es que, salvo excepciones, los resultados no están siendo los que podríamos esperar.

---

<sup>42</sup>Desde la aprobación de la LOPDP hasta la fecha de cierre de este trabajo (14 de septiembre de 2020) se han contabilizado (y por tanto, analizado) un total de 81 convenios colectivos que mencionan de forma explícita el derecho a la desconexión digital en sus textos. Todos ellos han sido encontrados en la página *web* de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

<sup>43</sup>Un análisis exhaustivo de estos convenios colectivos y acuerdos en materia de desconexión digital puede consultarse ponencia presentada en el marco de las XXXVIII Jornadas Universitarias: MARTÍN MUÑOZ, M. R. Tiempo de trabajo y desconexión digital. *In*: JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, 38., 2019, Sevilla. **Ponencias presentadas**. Sevilla: Junta de Andalucía, 2019. Disponible en: [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=2d610b39-8a5b-4abc-817b-09646efce58c&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=2d610b39-8a5b-4abc-817b-09646efce58c&groupId=10128). Acceso en: 11 sept. 2020.

A este respecto, se constata que son muchos los convenios colectivos los que se limitan a reproducir extractos de la LOPDP<sup>44</sup>, o a recoger una simple y breve referencia al derecho con el reiterado compromiso de impulsarlo o respetarlo en el futuro<sup>45</sup>.

<sup>44</sup>Resolución de 3 de junio de 2020 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Almonte, S.L. (artículo 25); Resolución de 2 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de estaciones de servicio (Anexo 5); Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (artículo 85); Resolución de 15 de octubre de 2019 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias la Cinta, S.L. (artículo 25); Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines (artículo 16); Resolución de 9 de julio de 2019 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la industria del calzado (artículo 72); Resolución de 6 de mayo de 2019 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos (artículo 31); Resolución de 26 de abril de 2019 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Autoamtax, S.C.A. (artículo 26).

<sup>45</sup>Resolución de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo por la que inscribe y publica el Convenio Colectivo de Trabajo de la entidad Fundación de la Universidad de Almería (BO de Almería, de 4 de septiembre de 2020) (artículo 12, el cual lleva por rúbrica, "organización del trabajo"); Resolución de 5 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el período 2019-2022 (artículo 29); Resolución de 4 de agosto de 2020 de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa Labordequipo S.L. (artículo 26); Resolución de 2 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A., y Dia Retail España, SAU (artículo 73); Resolución de 14 de julio de 2020 de la Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo-Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de la empresa Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (apartado 5.4); Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (artículo 24); Resolución de 12 de marzo de 2020, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona para los años 2019-2021 (artículo 35); Resolución de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo-Dirección General de Trabajo por la que se inscribe y publica el Convenio Colectivo del Consorcio de Servicios de La Palma (BOP Santa Cruz de Tenerife, de 13 de marzo de 2020) (artículo 19); Resolución de 9 de marzo de 2020, por la que se dispone la inscripción y publicación del Conveni col·lectiu de treball de preparats alimentaris i productes dietètics de la comunitat autònoma de Catalunya (DA Catorzena); Resolución de 25 de febrero de 2020 por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Martin Hidalgo multitecnia, SLU, para el periodo 13.11.2019-12.11.2023 (DA 1ª); Resolución de 24 de febrero de 2020 del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Michelin España

También se ha podido comprobar que la gran mayoría de los convenios colectivos analizados únicamente ponen el acento en la facultad del trabajador de “no responder” a las llamadas telefónicas y correos electrónicos recibidos fuera de la jornada de trabajo, sin prestar atención al deber de abstención que pesa sobre las empresas<sup>46</sup>. Algunos,

---

Portugal, S.A. (artículo 29); Resolución de 14 de febrero de 2020 de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2019-2020-2021-2022 para la empresa Fundación Estadio Vital Fundazioa (artículo 43); Resolución de 6 de febrero de 2020 de la Oficina Territorial de trabajo de Segovia por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo 2019-2023 para el sector del comercio en general de la provincia de Segovia (artículo 38); Resolución de 19 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa 3M España, S.L. (Capítulo IV, apartado 7); Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, S.A., Rumbo (artículo 19.5); Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Cash Converters, S.L., y Sociedades Vinculadas (DA 3ª); Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo del Grupo Acciona Energía (artículo 84 bis); Resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de oficinas corporativas del Grupo Siemens Gamesa (artículo 47); Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (artículo 78); Resolución de 6 de junio de 2019, de la Directora General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Grupo Aramón (DA 2ª); Resolución de 16 de mayo de 2019 de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo-Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa EUI IT Global Services A.I.E. (artículo 16.10); Resolución de 14 de marzo de 2019 del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal laboral de la comarca de la Jacetania (DA 10ª).

<sup>46</sup>Resolución de 29 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid (DA 3ª); Resolución de 15 de julio de 2020, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (artículo 54); Resolución de 24 de junio de 2020 de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A. (artículo 21); Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo marco del Grupo Endesa (artículo 46); Resolución de 14 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU (artículo 78); Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU (artículo 24); Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo Selecta (artículo 44); Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Servicios Dix 2012, S.L. (artículo 20); Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online,

no obstante, sí apuestan por la eficacia del derecho, haciendo hincapié, de algún modo, en la doble faceta que ha de desplegar el derecho a la desconexión digital (derecho del trabajador a “no responder” y deber empresarial de abstención)<sup>47</sup>.

Un número considerable de convenios exceptúan la aplicación del derecho a la desconexión digital ante “causa de fuerza mayor”, “circunstancias excepcionales” o de “urgencia”<sup>48</sup>. Sin embargo, salvo

---

S.A., Rumbo (artículo 19.5); Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario (artículo 89); Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Cash Converters, S.L., y Sociedades Vinculadas (DA 3ª); Resolución de 1 de agosto de 2019 disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022 (artículo 41); Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal (artículo 21); Resolución de 14 de marzo de 2019 del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal laboral de la comarca de la Jacetania (DA 10ª); Resolución de 14 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (artículo 51 ter).

<sup>47</sup>Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (artículo 95); Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ahorramas, S.A.; Comercial Hermanos Vallejo, S.A.; Comercial Monte Igueldo, S.L.; Comercial Sierra, S.L.; J y M 44, S.A.; Majuan, S.L.; Monelja, S.L.; Rotterdam, S.L. y Rubio Martín, S.L. (Anexo I); Resolución de 10 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S.L. (apartado 6.2); Resolución de 6 de febrero de 2020 la Oficina Territorial de trabajo de Segovia por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo 2019-2023 para el sector del comercio en general de la provincia de Segovia (artículo 38); Resolución de 20 de enero 2020 de la Oficina Territorial de trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial, para el comercio en general (excepto alimentación) de Valladolid y provincia para el 2019, 2020 y 2021 (artículo 54); Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (artículo 47 y anexo 3); Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (Anexo III); Resolución de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Centro Farmacéutico, S.L. (artículo 6.2).

<sup>48</sup>Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ahorramas, S.A.; Comercial Hermanos Vallejo, S.A.; Comercial Monte Igueldo, S.L.; Comercial Sierra, S.L.; J y M 44, S.A.; Majuan, S.L.; Monelja, S.L.; Rotterdam, S.L. y Rubio Martín, S.L. (Anexo I); Resolución de 15 de julio de 2020, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (artículo 54); Resolución de 10 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S.L. (apartado 6.2); Resolución de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S.L. (artículo

alguna loable excepción<sup>49</sup>, no se preocupan por concretar qué debe entenderse por “fuerza mayor” o por esos supuestos de “circunstancias excepcionales” o de “urgencia”.

Tristemente, también existen convenios que se pronuncian en una línea muy reduccionista del derecho al indicar que las horas de desconexión fuera de la jornada serán objeto de negociación<sup>50</sup>, o al negar rotundamente el derecho objeto de estudio a las personas del Comité de Dirección, a los Directores de Negocio y a los Gerentes cuyas funciones exigen plena responsabilidad<sup>51</sup>.

---

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

<sup>49</sup>Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (artículo 47 y anexo 3); Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (Anexo III).

<sup>50</sup>Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (cláusula 13ª).

<sup>51</sup>Resolución de 1 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de CTC Externalización, SLU (artículo 65).

En otro orden de cosas, también llama la atención la ubicación que suele ocupar el derecho a la desconexión digital en el ámbito convencional. Así, si se revisa la ubicación de este derecho en los distintos convenios aprobados con posterioridad a la LOPDP, se comprueba que el mismo suele incluirse en capítulos de muy distinta índole, a saber: “Empleo y Contratación”<sup>52</sup>, “Beneficios asistenciales”<sup>53</sup>, “Licencias y excedencias”<sup>54</sup>, “Responsabilidad Social Corporativa”<sup>55</sup>, “Acción Social en la Empresa”<sup>56</sup>, “Interpretación del Convenio y resolución voluntaria de los conflictos colectivos”<sup>57</sup>, “Garantías digitales”, “Nuevas tecnologías y derechos digitales” o protección de datos y derechos digitales<sup>58</sup>.

Cabe precisar, no obstante, que algunos convenios, de forma más acertada, sí están situando la desconexión digital en capítulos

---

<sup>52</sup>Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines (artículo 16); Resolución de 6 de febrero de 2029 de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la Institución Ferial Alicantina (IFA) (artículo 26, que lleva por rúbrica “inviolabilidad de la persona del trabajador”).

<sup>53</sup>Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios (artículo 80); Resolución de 1 de agosto de 2019 disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022 (artículo 41).

<sup>54</sup>Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU (artículo 24).

<sup>55</sup>Resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de oficinas corporativas del Grupo Siemens Gamesa (artículo 47).

<sup>56</sup>Resolución de 24 de junio de 2020 de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A. (artículo 21).

<sup>57</sup>Resolución de 7 de octubre por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio e importadores de artículos fotográficos vídeo y sonido de la provincia de Barcelona para los años 2019 al 2021 (artículo 76).

<sup>58</sup>Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (artículo 95); Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio Colectivo estatal del corcho (artículo 113); Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (artículo 85); Resolución de 9 de julio de 2019 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la industria del calzado (artículo 72); Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (cláusula 13ª); Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (artículo 78).

relacionados con la “jornada y tiempo de trabajo”<sup>59</sup>, “conciliación de la vida familiar y laboral”<sup>60</sup>, así como con la “seguridad y salud en el

<sup>59</sup>Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU (artículo 21.3); Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (artículo 24); Resolución de 11 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (artículo 27); Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Dix 2012, S.L. (artículo 20); Resolución de 11 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (artículo 48); Resolución de 26 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (artículo 32); Resolución de 22 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo Santander (artículo 11); Resolución de 19 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa 3M España, S.L. (Capítulo IV, apartado 7); Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, S. A., Rumbo (artículo 19.5); Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Renault Retail Group Madrid, S.A. (artículo 6 e); Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento en el Deporte, SLU (artículo 32); Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Española de Fútbol Profesional, SAU (artículo 32); Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Laliga (artículo 32); Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (artículo 23.4); Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (artículo 23.4); Resolución de 16 de mayo de 2019 de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo-Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa EUI IT Global Services AIE (artículo 16.10).

<sup>60</sup>Resolución de 14 de julio de 2020 de la Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo-Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de la empresa Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (apartado 5.4); Resolución de 26 de junio de 2020 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Jaén por la que se ordena el registro y publicación del II Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Software Delsol, S.A. (artículo 47); Resolución de 3 de junio de 2020 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Almonte, S.L. (artículo 25); I Plan de Igualdad de la empresa Siro Jaén, SLU (BOP Jaén, 21 de enero de 2020) (Capítulo IV, apartado 4); Plan de Igualdad Unicarriers Manufacturing Spain, S.A. (BO Navarra, 14 de enero de 2020) (apartado 10); Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y



trabajo” (este último en menor medida)<sup>61</sup>. Pero claro, el hecho de que los negociadores estén ubicando el derecho a la desconexión digital en capítulos tan variopintos ya pone de manifiesto que la deficiente regulación del mismo (primero en una ley dedicada a la protección de datos y después en el ET en un artículo poco apropiado que lleva por rúbrica “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”) está derivando en un resultado disperso y confuso<sup>62</sup>.

Vaya por delante que hay convenios que, de cara a implementar el derecho, apuestan por la elaboración de una guía de buenas prácticas<sup>63</sup>, por la creación de una comisión de trabajo<sup>64</sup>. Algunos otros optan por delegar las funciones de vigilancia y resolución de conflictos que afecten al derecho a la desconexión digital a la comisión paritaria del convenio<sup>65</sup>.

---

Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal (artículo 21); Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (artículo 47 y anexo 3); Resolución de 1 de octubre de 2019 de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación del II Plan de Igualdad de la empresa Vinalopo Salud (capítulo 2, apartado 3, objetivo 1.4); Resolución de 26 de abril de 2019 de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Autoamtax, SCA (artículo 26); Resolución de 14 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (artículo 51 Ter).

<sup>61</sup>Resolución de 13 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Beer&Food (artículo 46); Resolución de 12 de marzo de 2020, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona para los años 2019-2021 (artículo 35); Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales (BO Navarra, 16 de abril de 2019) (apartado 8).

<sup>62</sup>TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E. El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva: importancia de su regulación jurídica. **Lan Harremanak**, Leioa, n. 42, 2019, p. 80-81.

<sup>63</sup>Resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de oficinas corporativas del Grupo Siemens Gamesa (artículo 47).

<sup>64</sup>Resolución de 5 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el período 2019-2022 (artículo 29); Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (artículo 24); Resolución de 24 de febrero de 2020 del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A. (artículo 29); Resolución de 20 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, SAU (DA).

<sup>65</sup>Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, SLU (artículo 24); Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo

También conviene subrayar, por otro lado, que, aunque son muchos los convenios los que, haciendo eco de la norma legal, apuntan a la formación como una medida a tener en cuenta para implementar el derecho<sup>66</sup>, solo uno, de entre todos los analizados, declara el compromiso

---

de Servicios Dix 2012, S.L. (artículo 20); Resolución de 28 de agosto de 2019 de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Editorial Prensa Alicantina SAU (artículo 8).<sup>66</sup>Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (artículo 95); Resolución de 29 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid (DA III); Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU (artículo 21.3); Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ahorramas, S.A.; Comercial Hermanos Vallejo, S.A.; Comercial Monte Igueldo, S.L.; Comercial Sierra, S.L.; J y M 44, S.A.; Majuan, S.L.; Monelja, S.L.; Rotterdam, S.L. y Rubio Martín, S.L. (Anexo I); Resolución de 24 de junio de 2020 de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A. (artículo 21); Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas (Anexo 9); Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios (artículo 80); Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal del corcho (artículo 113); Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Siemens Healthcare, SLU (artículo 24); Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (artículo 41 y Anexo 3); Resolución de 11 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (artículo 48); Resolución de 26 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (artículo 32); Resolución de 4 de noviembre de 2019 por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del sector del comercio textil de Barcelona para los años 2019-2021 (DA 8); Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (Anexo XIII); Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Sociedad Española de Fútbol Profesional, SAU (artículo 32); Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento en el Deporte, SLU (artículo 32); Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación Laliga (artículo 32); Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (artículo 23.4); Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (artículo 23.4); Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario (artículo 89).

de establecer “anualmente” jornadas de formación para la sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática<sup>67</sup>.

En definitiva, y a modo de conclusión de este apartado, queda claro que, salvo determinadas excepciones - que pueden contarse con los dedos de la mano - la negociación colectiva apenas está centrando sus esfuerzos en completar lo dispuesto en la Ley. Muy al contrario, pues básicamente se está limitando a emplear fórmulas reiterativas que no recogen los instrumentos o herramientas concretas para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital.

## 5 CONCLUSIONES

El uso prolongado o mal uso de las NTIC en el ámbito productivo ha provocado un alargamiento de la jornada de trabajo más allá de la legalmente permitida, ocasionando interferencias entre la vida privada y laboral de las personas trabajadoras, con la consiguiente disolución de fronteras, invasión de espacios y repercusión en los derechos de conciliación y salud laboral.

A la luz de la misma flexibilidad que proporcionan los dispositivos electrónicos y su extensión a un mayor número de trabajadores, a finales de 2018 nuestro legislador vino a reconocer el derecho a la desconexión digital a través de la LOPDP. Aunque pueda ser bien recibida la plasmación del derecho en la citada Ley, se ha de cuestionar, en primer lugar, la ubicación sistemática del derecho en su seno, pues ello ha limitado su contenido el cual gravita sobre la intimidad y no sobre otras dimensiones, quizá, más pertinentes (tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales). A ello se suma la tibia reforma del ET, que si bien constituye una buena iniciativa, lo cierto es que debería haber ido más allá con una configuración más protectora para el trabajador. Desde luego, el legislador ha optado por la vía más fácil y rápida. Hubiera sido más oportuno acometer una reforma más global y actualizada que enmarcara el nuevo derecho en una ordenación del tiempo de trabajo adaptada a las nuevas exigencias tecnológicas, empresariales y laborales.

También son notorias, por otro lado, las lagunas de la norma en cuestión, pues como ya se ha destacado, no define ni delimita el

---

<sup>67</sup>Resolución de 10 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S.L. (apartado 6.2, apartado 4); Resolución de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S.L. (artículo 6.2, apartado 4).

contenido del derecho, ni concreta las medidas o sanciones ante casos de incumplimiento empresarial. A tal efecto, y a mi parecer, sería deseable ampliar el desarrollo normativo de la desconexión digital, incluyendo formas que garanticen su cumplimiento y clarificando como debe ser la política interna empresarial en la que se regulen las condiciones de su ejercicio. Una regulación que no descargue, únicamente, sobre el trabajador la decisión de conectarse o no fuera del tiempo de trabajo, sino que incida, de igual forma, en la obligación empresarial de respetar los tiempos de descanso preestablecidos.

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

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

Desde luego, la regulación convencional debe ser consciente de que el simple reconocimiento del derecho no es suficiente para hacerlo efectivo, algo que aún no se ha llegado a asumir completamente, pues hasta la fecha, la mayoría de los convenios o acuerdos que han abordado de manera expresa la desconexión digital no han utilizado el potencial brindado por la Ley, limitándose, salvo contadas excepciones, a utilizar fórmulas rituales y reiterativas alejadas de recoger los instrumentos o herramientas concretas para su garantía.

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

Asimismo, los convenios y acuerdos han de hacer hincapié en las acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, a fin de educar a todos los trabajadores en el uso de las NTIC y sus riesgos. De esta forma, los trabajadores, adquiriendo una mayor consciencia de los perjuicios que conlleva la hiperconectividad y las ventajas que implica una desconexión efectiva en periodos de descanso semanal y vacaciones, contribuirían a lograr la efectividad del derecho. Las medidas más extremas como los periodos de siesta digital o toque de queda digital, sin descartar su eficacia, deberían ser subsidiarias y ser utilizadas ante el fracaso del deber de colaboración del trabajador.

## REFERENCIAS

ADIÓS a las llamadas del jefe: el comité de BMW pide el derecho a ser “inaccesible”. **CincoDías**, Madrid, 16 feb. 2014. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2014/02/16/empresas/1392569862\\_943271.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2014/02/16/empresas/1392569862_943271.html). Acceso en: 2 sept. 2020.

AGUILERA IZQUIERDO, R.; CRISTOBAL RONCERO, R. Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. *In*: AA.VV. **El futuro del trabajo que queremos**. Conferencia Nacional Tripartita. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019). V. II. Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2017.

ALTÉS TÁRREGA, J. A; YAGÜE BLANCO, S. A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. **Labos**, Madrid, v. 1, n. 2, p. 61-87, 2020.

ARANGUEZ VALENZUELA, L. El impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital. *In*: MIRANDA BOTO, J. M. (Dir.). **El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones**. Madrid: Cinca, 2018.

BAYLOS GRAU, A. El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España. **Labour & Law Issues**, Bolonia, v. 5, n. 1, p. 1-14, 2019.

CHARRO BAENA, P. Cambios tecnológicos y tiempo de trabajo. *In*: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.; REDINHA, M. R. (Dir.). **Derechos fundamentales y tecnologías innovadoras**. Actas del III Encuentro Internacional sobre Transformaciones del Derecho del Trabajo Ibérico. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos, 2017.

CHILE. Biblioteca del Congreso Nacional. El derecho a la desconexión digital en India y Filipinas. **Observatorio Parlamentario**, Santiago, 21 nov. 2019. Disponible en: <https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/derecho-desconexion-digital-filipinas-india>. Acceso en: 2 sept. 2020.

CIALTI, P-H. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? **Temas Laborales**, Sevilla, n. 137, p. 163-181, 2017.

COMARMOND, L. *Mails, SMS, téléphone: Syntec reconnaît le droit des cadres à la déconnexion*. **Les Echos**, Paris, 6 avril 2014. Disponible en: <https://www.lesechos.fr/2014/04/emails-sms-telephone-syntec-reconnait-le-droit-des-cadres-a-la-deconnexion-300493>. Acceso en: 13 nov. 2019.

ESPAÑA. Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. **Notas Técnicas de Prevención NTP**, Madrid, n. 1122, p. 1-4, 2018a. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71>. Acceso en: 30 agosto 2020.

ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. **BOE**, Madrid, n. 294, 6 dic. 2018b. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>.

ESPAÑA. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Mercado de Trabajo. Empleo/Desempleo. Alemania. **Actualidad Internacional Sociolaboral**, Madrid, n. 217, p. 84-105, nov. 2017. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/217/REVISTA\\_217.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/217/REVISTA_217.pdf). Acceso en: 2 sept. 2020.

ESPAÑA. 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. **BOE**, Madrid, n. 255, 24 oct. 2015. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. El “derecho a la desconexión” como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico. **Boletín Informativo**, Madrid, Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, n. 28, p. 8-15, agosto 2018.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. **Diritto della Sicurezza sul Lavoro**, Urbino, n. 2, p. 69-101, 2017.

FERNÁNDEZ, Tino. Porsche protegerá a sus empleados de correos electrónicos “fuera de hora”. **Expansión**, Madrid, 22 dic. 2017 Disponible en: <https://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2017/12/20/5a3a65b2e2704e7a278b4629.html>. Acceso en: 2 sept. 2020.

FRANCE. Loi n. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1). **Légifrance**, Paris, 2020. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>. Acceso en: 1º sept. 2020.

GIBSON, Megan. Here’s a Radical Way to End Vacation Email Overload. **Time**, New York, 15 Aug. 2014. Disponible en: <https://time.com/3116424/daimler-vacation-email-out-of-office/>. Acceso en: 2 sept. 2020.

GONZÁLEZ COBALEDA, E. Nuevas tecnologías, tiempo de trabajo y la prevención de riesgos laborales. In: GARCÍA DE LA TORRE, A. (Dir.); FERNANDEZ AVILÉS, J. A. (Coord.). **Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo: nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo**. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016.

IGARTUA MIRÓ, M. T. El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. **Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social**. Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, Madrid, n. 432, p. 63-87, 2019.

INFOJOBS. **3 de cada 10 españoles afirma que el teletrabajo dificulta la desconexión digital**. Barcelona, 5 agosto 2020. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/3-de-cada-10-espanoles-afirma-que-el-teletrabajo-dificulta-la-desconexion-digital>. Acceso en: 1º sept. 2020.

INFOJOBS. **La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones**. Barcelona, 21 jul. 2018. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-mitad-de-los-trabajadores-responden-e-mails-y-llamadas-de-trabajo-durante-sus-vacaciones>. Acceso en: 30 agosto 2020.

ITALIA. L. 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione

flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. **Gazz. Uff.**, Roma, 13 giugno 2017. Disponible en: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf>. Acceso en: 2 sept. 2020.

MALAGÓN, Patricia. Nueva York multará a las empresas que envíen mensajes a sus trabajadores fuera del horario laboral. **Libre Mercado**, Madrid, 15 abr. 2018. Disponible en: <https://www.libremercado.com/2018-04-15/nueva-york-multara-a-las-empresas-que-envien-mensajes-a-sus-trabajadores-fuera-del-horario-laboral-1276616973/>. Acceso en: 3 sept. 2020.

MARTÍN MUÑOZ, M. R. Tiempo de trabajo y desconexión digital. In: JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, 38., 2019, Sevilla. **Ponencias presentadas**. Sevilla: Junta de Andalucía, 2019. Disponible en: [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=2d610b39-8a5b-4abc-817b-09646efce58c&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=2d610b39-8a5b-4abc-817b-09646efce58c&groupId=10128). Acceso en: 11 sept. 2020.

METTLING, B. Transformation numérique et vie au travail: rapport à l'attention de Mme. Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social. **Vie publique**, Paris, sept. 2015. Disponible en: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acceso en: 13 nov. 2019.

MOLINA NAVARRETE, C. Jornada laboral y tecnologías de la información: desconexión digital, garantía del derecho al descanso. **Temas Laborales**, Sevilla, n. 138, p. 249-283, 2017.

MONEREO ATIENZA, C.; MONEREO PÉREZ, J. L. (Coord.). **La Europa de los derechos**: estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Granada: Comares, 2012.

MONEREO ATIENZA, C.; MONEREO PÉREZ, J. L. (Coord.). **La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa**: el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea. Granada: Comares, 2017.

PÉREZ CAMPOS, A. I. La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? **Anuario Jurídico y Económico Escurialense**, Madrid, n. 52, p. 101-124, 2019.

PURCALLA BONILLA, M. A. Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas. **Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales**, Barcelona, v. 5, p. 95-110, 2018.



RADICAN proyecto de ley para garantizar el derecho a la desconexión laboral en Colombia. **América Digital**, Coral Gables, 27 mayo 2020. Disponible en: <https://www.americadigital.com/colombia/radican-proyecto-de-ley-para-garantizar-derecho-a-la-desconexion-laboral-72051>. Acceso en: 3 sept. 2020.

SERRANO ARGÜESO, M. *Always on*. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, Modena, v. 7, n. 2, p. 164-189, 2019a.

SERRANO ARGÜESO, M. Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. **IUSLabor**, Barcelona, n. 2, p. 8-31, 2019b.

TALÉNS VISCONTI, E. E. La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. **Revista de Información Laboral**, Valladolid, n. 4, p. 1-12, 2018.

TELETRABAJO: nueva ley contempla desconexión digital por 12 horas continuas. **Textual CL**, 25 marzo 2020. Disponible en: <https://www.textual.cl/teletrabajo-nueva-ley-contempla-desconexion-digital-por-12-horas-continuas/>. Acceso en: 3 sept. 2020.

TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E. El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva: importancia de su regulación jurídica. **Lan Harremanak**, Leioa, n. 42, p. 50-88, 2019.

VOLKSWAGEN turns off Blackberry email after work hours. **BBC News Technology**, London, 8 Mar. 2012. Disponible en: <https://www.bbc.com/news/technology-16314901>. Acceso en: 2 sept. 2020.

ZAMORA, S. Desconexión digital ¿novedad o anécdota? **Diario La Ley**, Madrid, n. 9363, p. 1-2, 2019.