

A DESCONEXIÓN DIGITAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2020: UNHA ANÁLISE PRÁCTICA

GUILLERMO L. BARRIOS BAUDOR

Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidad Rey Juan Carlos
guillermo.barrios@urjc.es

RESUMO

O presente traballo leva a cabo unha análise práctica do tratamento do dereito á desconexión dixital nos convenios colectivos españois de 2020.

Palabras chave: desconexión dixital; negociación colectiva; convenios colectivos.

RESUMEN

El presente trabajo lleva a cabo un análisis práctico del tratamiento del derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos españoles de 2020.

Palabras clave: desconexión digital; negociación colectiva; convenios colectivos.

ABSTRACT

This paper analyses the collective bargaining in Spain during 2020 about digital disconnection.

Keywords: digital disconnection; collective bargaining.

SUMARIO

1. PRESENTACIÓN; 2. A DESCONEXIÓN DIXITAL ANTE A NEGOCIACIÓN COLECTIVA; 2.1. MARCO XURÍDICO BÁSICO DE REFERENCIA; 2.2. TRABALLO A DISTANCIA OU TELETRABALLO; 3. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA VS POLÍTICAS INTERNAS DE EMPRESA; 4. TRATAMENTO CONVENCIONAL DA DESCONEXIÓN DIXITAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; 4.1. PRIMEIROS ANTECEDENTES; 4.1.1. CONVENIOS COLECTIVOS; 4.1.2. PLANS DE IGUALDADE; 4.1.3. ACORDOS

INTERPROFESIONAIS; 4.2. A DESCONEXIÓN DIXITAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2020; 4.2.1. RECOÑECEMENTO DO DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL NOS CONVENIOS COLECTIVOS. A. PRESUPOSTOS PREVIOS. B. DEREITO DAS PERSOAS TRABALLADORAS. C. DEBER EMPRESARIAL. D. DEBER DAS PERSOAS TRABALLADORAS; 4.2.2. EFECTOS DO RECOÑECEMENTO DA DESCONEXIÓN COMO DEREITO/DEBER LABORAL OU DEBER EMPRESARIAL (GARANTÍAS); 4.2.3. LOCALIZACIÓN SISTEMÁTICA; 4.2.4. ALCANCE MATERIAL DO DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL; 4.2.5. CARÁCTER PRINCIPAL DA REGULACIÓN CONVENCIONAL FRONTE ÁS POLÍTICAS INTERNAS DAS EMPRESAS; 4.2.6. PREVISIÓNS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIXITAL. A. DE CARÁCTER PROGRAMÁTICO. B. DE CARÁCTER MÍNIMO; 4.2.7. RECOMENDACIÓNS. A. EN MATERIA DE COMUNICACIÓNS. B. EN MATERIA DE REUNIÓNS; 4.2.8. INAPLICACIÓN DO DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL; 4.2.9. ACCIÓNS DE FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN; 4.2.10. DESCONEXIÓN DIXITAL E TELETRABALLO; 4.2.11. OUTRAS CUESTIÓNS; 5. CONCLUSIÓNS; 6. BIBLIOGRAFÍA.

1. PRESENTACIÓN

Como é sabido, ata a aprobación da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro (en diante, LOPD), non existía en España un desenvolvemento normativo expreso en relación coa desconexión dixital dos traballadores no ámbito laboral. Por tal motivo, nin sequera existía un corpo de doutrina xudicial como tal. Entre outras moitas razóns porque esta materia se viña deixando (e en certo xeito preténdese seguir deixando) á capacidade de autorregulación das partes. Xa sexa de forma individual (contratos de traballo) ou preferentemente colectiva (convenios colectivos, acordos extraestatutarios, protocolos de actuación empresarial etc.). Por razóns de limitación de espazo, non resulta posible acceder a cantas cláusulas contractuais puidesen existir ao respecto. Tampouco a todos os protocolos empresariais dos que, en cumprimento da previsión legal (art. 88.3 LOPD), han de dotarse as diferentes organizacións empresariais. Non obstante, a dous anos da entrada en vigor da citada

Lei, si é posible atopar xa regulacións convencionais que expresamente aluden ao tema; ben é verdade que aínda poucas e cun alcance certamente limitado ao centrarse a maioría dos convenios colectivos en aludir ao dereito á desconexión dixital e pouco máis. En realidade, cuantitativamente falando moi poucos son aínda os convenios colectivos que contemplan algún tipo de regulación ao respecto; e, cualitativamente falando, aínda son menos os convenios colectivos que introducen verdadeiras innovacións ao respecto, sendo o máis habitual que (como adoita ocorrer tradicionalmente no ámbito da negociación colectiva) uns copien a outros.

Con todo, dado o estado actual das cousas, máxime tras a xeneralización do teletraballo con ocasión da crise sanitaria COVID-19, non cabe dúbida que aínda hoxe calquera referencia sobre o particular adquire unha extraordinaria relevancia práctica. Non só polo seu extraordinario valor exemplificativo para outros ámbitos convencionais (calquera que estes sexan), senón moi especialmente polo recoñecemento expreso do dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras nun contexto social de máxima hiperconectividade (non só social senón tamén laboral).

Para ese efecto e aínda que por referencia exclusiva ao presente ano 2020 dadas as limitacións de espazo coas que se conta, levouse a cabo unha exhaustiva procura de convenios colectivos que fagan referencia a este específico dereito na base de datos da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos¹. Froito da citada procura, no presente traballo expoñeranse de forma debidamente sistematizada as máis ou menos relevantes (pero suficientemente indicativas do estado actual da cuestión) cláusulas convencionais atopadas que expresamente fan referencia á desconexión dixital no ámbito laboral (fóra do traballo queda, por tanto, o emprego público).

Como poderá apreciarse, dende un punto de vista estritamente metodolóxico e tras a exposición previa (e en todo punto obrigada) dos primeiros antecedentes existentes

¹ A dita base de datos pode consultarse na seguinte dirección web (última consulta efectuada, decembro de 2020):

http://www.empleo.gob.es/es/sec_traballo/ccncc/index.htm

no noso país na materia, no presente estudo optouse de maneira intencionada por reproducir literalmente moitas das cláusulas convencionais atopadas². E iso porque, sobre a base das moi diversas referencias convencionais existentes ao respecto no noso ordenamento xurídico laboral, estimouse que tal metodoloxía pode ter un efecto exponencial en canto potenciais modelos a ter en conta por outros suxeitos negociadores ou, cando menos, como reflexo do estado actual das cousas. De feito, tal foi a recomendación recibida dende o Consello Galego de Relacións Laborais a fin de que o traballo puidese resultar da máxima utilidade práctica aos interlocutores sociais galegos.

Á marxe diso obsérvase como con carácter previo ao tratamento do dereito á desconexión dixital na negociación colectiva de 2020, permitínome realizar (sequera sexa de forma breve) unhas primeiras observacións teóricas sobre o papel que a negociación colectiva está chamada a xogar neste ámbito e, moi especialmente, á propósito do desempeñado ata o momento presente polas políticas internas das empresas. Nesta mesma orde de cousas nótese, tamén, como o presente traballo finaliza cunha serie de conclusións que espero resulten de interese.

Polo demais, a metodoloxía seguida no presente traballo xustifica (aínda que, por descontado, non suple) a ausencia dunha análise profunda da doutrina académica acerca do tratamento do dereito á desconexión dixital na negociación colectiva. Con todo, parece innecesario dicir que este traballo considérase absolutamente tributario das excelentes achegas existentes sobre o particular³.

² Unha primeira referencia a tales antecedentes convencionais pode consultarse tamén en BARRIOS BAUDOR, Guillermo: El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones. Revista Aranzadi Doctrinal, 2019, núm. 1.

³ Entre outra moitas V., recentemente, LARRAZABAL ASTIGARRAGA, Eider: El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva. Especial referencia a los convenios del transporte de mercancías por carretera, ÁNGEL QUIROGA, Macarena: Desconexión digital y tiempo de trabajo: conflictos entre negociación colectiva y políticas de empresa, DOGANOC DE LEÓN, María: El derecho a la desconexión digital: análisis de la regulación legal y convencional y de la aplicación del derecho por los Tribunales

Vaiamos por partes.

2. A DESCONEXIÓN DIXITAL ANTE A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. MARCO XURÍDICO BÁSICO DE REFERENCIA

Con carácter xeral, sinala o artigo 91 da LOPD (“Dereitos dixitais na negociación colectiva”) que “Os convenios colectivos poderán establecer garantías adicionais dos dereitos e liberdades relacionados co tratamento dos datos persoais dos traballadores e a salvagarda de dereitos dixitais no ámbito laboral”.

Como facilmente pode deducirse, trátase dunha previsión normativa que, a priori, nada engade ao réxime xurídico dos dereitos dixitais, en xeral, e da desconexión dixital, en particular. Non obstante, dada a relativa novidade da regulación existente, non está de máis que a LOPD efectúe unha chamada expresa á negociación colectiva. Basicamente, porque pode constituír o escenario perfecto (que non exclusivo) para regular as moi diversas modalidades de exercicio de tales dereitos, como tamén para garantir/salvagardar a súa aplicación práctica.

Loxicamente, cuestión distinta é que, tal e como se atopa formulada semellante previsión (“Os convenios colectivos poderán”), a mesma teña un maior ou menor eco na práctica. De feito, non son moitos os convenios colectivos que no noso país introducen garantías adicionais ou medidas de salvagarda dos dereitos dixitais no ámbito laboral.

Precisamente por iso, fronte a este papel subsidiario ou, se se prefire, secundario da negociación colectiva en materia de dereitos dixitais, resulta de extraordinaria importancia comprobar que tratamento reciben os convenios ou outros acordos colectivos na propia regulación de tales dereitos. E, por canto agora interesa, no ámbito do dereito á desconexión dixital.

españoles, todas elas en AEDTSS: El Estatuto de los Trabajadores 40 años después (XXX Congreso Anual). Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020, pág. 313 e ss., 593 e ss., pág. 783 e ss., respectivamente. Tamén TRUJILLO PONS, Francisco: La desconexión digital en el ámbito laboral. Tirant lo Blanch. 2020. Así como toda la bibliografía citada por ella/os.

Pois ben, para ese efecto pode sinalarse, de entrada, que o da desconexión dixital constitúe un dereito de carácter laboral que non necesita do seu recoñecemento convencional para desprezar efectos xurídicos no ámbito das relacións laborais. Non en balde, como tal aparece recollido no artigo 88.1 da LOPD (“Dereito á desconexión dixital no ámbito laboral”): “Os traballadores e os empregados públicos terán dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fóra do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido, o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar”. E así se contempla, tamén, no artigo 20 *bis* do ET (“Dereitos dos traballadores á intimidade en relación coa contorna dixital e á desconexión”): “Os traballadores teñen dereito á intimidade no uso dos dispositivos dixitais postos á súa disposición polo empregador, á desconexión dixital e á intimidade fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais”.

Agora ben, non obstante ser iso así, se acudimos ao artigo 88.2 da propia LOPD expresamente se nos indica en relación co dereito á desconexión dixital que “As modalidades de exercicio deste dereito... suxeitaranse ao establecido na negociación colectiva ou, na súa falta, ao acordado entre a empresa e os representantes dos traballadores”. Por iso é polo que en canto ao seu efectivo exercicio (que non, insístese, en canto ao seu recoñecemento) claro queda que a negociación colectiva nas súas moi distintas formas está chamada a xogar un extraordinario papel na materia. Advírtase neste último sentido como a norma resulta aquí imperativa (“As modalidades de exercicio deste dereito... suxeitaranse”).

Certamente, non podería falarse aquí de contido mínimo obrigatorio dos convenios colectivos (art. 85 ET). Entre outras cousas, porque, como quedou dito, o dereito á desconexión dixital non necesita dun recoñecemento convencional expreso para resultar en si mesmo esixible. Agora ben, se o que en último termo se pretende é modular

o seu exercicio nun sentido ou outro (moi especialmente, para establecer limitacións e/ou excepcións ao seu concreto alcance e contido), non cabe dúbida ningunha que deberá acudirse necesariamente á negociación colectiva. Xa sexa na súa modalidade de convenio colectivo estatutario, xa sexa na súa modalidade de acordo de empresa extra estatutario.

Por descontado, aínda cando a norma tamén refire ás políticas internas das empresas nas que, entre outras materias, se “definirá as modalidades de exercicio do dereito á desconexión” (art. 88.3 LOPD) claro queda que, de existir, as ditas políticas e/ou protocolos empresariais haberán de axustarse ao establecido no seu caso pola negociación colectiva⁴.

2.2. TRABALLO A DISTANCIA OU TELETRABALLO

Canto se acaba de sinalar no apartado anterior resulta igualmente predicable do traballo a distancia e o teletraballo. En primeiro lugar, porque os artigos 88 e 91 da LOPD, así como o artigo 20 *bis* do ET resultan extensibles a todo tipo de persoas traballadoras con independencia da forma (presencial ou non) na que presten os seus servizos profesionais. Pero, en segundo lugar, e por se houberse algún tipo de dúbida, porque o artigo 18.1 do RDLei 28/2020, do 22 de setembro, se remite expresamente en bloque ao artigo 88 da LOPD: “As persoas que traballan a distancia, particularmente en teletraballo, teñen dereito á desconexión dixital fóra do seu horario de traballo nos termos establecidos no artigo 88 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro”. Así as cousas, claro queda que tamén aquí a negociación colectiva se atopa chamada a desempeñar un papel protagonista no establecemento das modalidades de exercicio do dereito á desconexión dixital.

Que iso sexa así non resulta unha conclusión en absoluto menor. Fundamentalmente porque o propio artigo 18.2, parágrafo segundo, do RDLei 28/2020 parece conferir á negociación colectiva un papel menor; menor, mesmo, que ás política internas das empresas: “Os convenios ou acordos

⁴ Respecto diso V. *infra*.

colectivos de traballo poderán establecer os medios e medidas adecuadas para garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión no traballo a distancia e a organización adecuada da xornada de forma que sexa compatible coa garantía de tempos de descanso”.

Ben mirado, ao remitirse o artigo 18.1 do RDLei 28/2020 xa en bloque á regulación básica do dereito á desconexión dixital recollida no artigo 88 LOPD (negociación colectiva incluída), esta segunda previsión normativa (“poderán establecer”) atoparía o seu paralelismo no disposto no artigo 91 da LOPD (“poderán establecer”). Previsións ambas ás que, á súa vez, habería que engadir a máis xenérica remisión á negociación colectiva establecida no apartado segundo da disposición adicional primeira do RDLei 28/2020 (“O traballo a distancia na negociación colectiva”): “Os convenios ou acordos colectivos poderán regular... así como as posibles circunstancias extraordinarias de modulación do dereito á desconexión”.

3. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA VS POLÍTICAS INTERNAS DE EMPRESA

Sobre a base de canto se acaba de sinalar, ningunha dúbida debe quedar xa sobre o papel protagonista que a negociación colectiva (en forma de convenios colectivos ou, na súa falta, acordos colectivos de empresa) está chamada a xogar na materia. Moi especialmente, en canto respecta ás modalidades de exercicio do dereito á desconexión dixital. E iso por máis que a norma aluda, tamén, ás políticas internas das empresas (art. 88.3 LOPD): “O empregador, previa audiencia dos representantes dos traballadores, elaborará unha política interna dirixida a traballadores, incluídos os que ocupen postos directivos, na que definirán as modalidades de exercicio do dereito á desconexión e as accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática. En particular, preservarse o dereito á desconexión dixital nos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia así como no domicilio do empregado vinculado ao uso con fins laborais de ferramentas tecnolóxicas”.

Certamente, como tivo ocasión de sinalarse, o dereito á desconexión dixital non necesita nin dos convenios colectivos nin destas políticas internas para despreñar efectos xurídicos e, por tanto, resultar esixible. Agora ben, polo que refire ás modalidades do seu exercicio, estas políticas internas ou protocolos empresariais deben xogar un papel secundario e/ou complementario (“axustaranse”) en relación con, no seu caso, “o establecido na negociación colectiva ou, na súa falta, ao acordado entre a empresa e os representantes dos traballadores” (art. 88.2 LOPD).

Canto se acaba de indicar é importante recalcalo porque nos primeiros estadios temporais da aplicación práctica do dereito á desconexión dixital (e quizais tamén hoxe) as políticas internas ou protocolos empresariais adquiriron un maior protagonismo que os convenios colectivos. Seguramente, iso puido ser así por varias razóns. Entre outras moitas as que a continuación se indican: o feito mesmo de que a súa elaboración constituía unha obriga empresarial dende o mesmo momento da entrada en vigor da LOPD, o dato certo de que para a dita elaboración non se requira na norma pacto ningún cos representantes dos traballadores (senón tan só “previa audiencia”), que os convenios colectivos requiran dunha negociación material no seu conxunto que non esixe as ditas políticas podendo centrarse estas últimas unicamente no dereito á desconexión dixital ou, en fin, a xenérica interpretación do papel da negociación colectiva nesta materia pola vía do artigo 91 da LOPD con esquecemento (intencionado ou non) do establecido ao respecto no seu artigo 88.2.

Sexa como for, o certo é que, polo menos polo que respecta ás diferentes modalidades de exercicio do dereito á desconexión dixital, estas políticas adquiren un papel complementario respecto da negociación colectiva (se é que esta existe sobre o particular). Moi especialmente no que refire ás limitacións ou excepcións ao efectivo exercicio deste dereito, verdadeiro cabalo de batalla na materia. Limitacións que, se é posible, deben vir establecidas con carácter previo pola negociación colectiva ou, na súa falta, polo acordo colectivo coa representación das persoas traballadoras.

Por suposto, iso non significa en absoluto que ambos os instrumentos resulten incompatibles. Antes ao contrario, ambos naceron para interactuar conxuntamente. De feito, como terá ocasión de sinalarse con posterioridade, non faltan exemplos nos que os convenios colectivos incorporan ao seu contido material políticas internas existentes xa na empresa. Como tampouco, políticas internas das empresas que, como presuposto previo, parten do establecido no correspondente convenio colectivo.

En fin, canto se acaba de sinalar sobre o papel subsidiario destes protocolos empresariais resulta así mesmo extensible ao traballo a distancia ou teletraballo. Non en balde, en termos case idénticos aos establecidos no artigo 88.3 da LOPD, o artigo 18.3 do RDLei 28/2020 alude tamén a estas políticas internas: "A empresa, previa audiencia da representación legal das persoas traballadoras, elaborará unha política interna dirixida a persoas traballadoras, incluídas as que ocupen postos directivos, na que definirán as modalidades de exercicio do dereito á desconexión e as accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática. En particular, preservárase o dereito á desconexión dixital nos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia, así como no domicilio da persoa empregada vinculado ao uso con fins laborais de ferramentas tecnolóxicas".

4. TRATAMENTO CONVENCIONAL DA DESCONEXIÓN DIXITAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1. PRIMEIROS ANTECEDENTES

4.1.1. Convenios colectivos

Como é sabido, o primeiro convenio colectivo español que de forma expresa recoñeceu o dereito á desconexión dixital no ámbito das relacións laborais foi o do Grupo AXA⁵. Mesmo antes da publicación da LOPD. En concreto, dentro do capítulo III dedicado á "Organización do traballo e novas tecnoloxías", o seu artigo 14 (titulado "Dereito á desconexión dixital") establecía o seguinte:

⁵ BOE 10 de outubro de 2017.

“Os cambios tecnolóxicos producidos nas últimas décadas provocaron modificacións estruturais no ámbito das relacións laborais. É innegable que hoxe en día o fenómeno da «interconectividade dixital» está a incidir nas formas de execución do traballo mudando os escenarios de desenvolvemento das ocupacións laborais cara a ámbitos externos ás clásicas unidades produtivas: empresas, centros e postos de traballo.

Neste contexto, o lugar da prestación laboral e o tempo de traballo, como típicos elementos configuradores do marco no que se desempeña a actividade laboral, están a se diluír en favor dunha realidade máis complexa na que impera a conectividade permanente afectando, sen dúbida, ao ámbito persoal e familiar dos traballadores e traballadoras.

É por iso que as partes asinantes deste Convenio coinciden na necesidade de impulsar o dereito á desconexión dixital unha vez finalizada a xornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de forza maior ou circunstancias excepcionais, AXA recoñece o dereito dos traballadores a non responder aos mails ou mensaxes profesionais fóra do seu horario de traballo”.

Como facilmente pode deducirse, aínda que inicialmente programática en canto á súa xustificación última, o teor do precepto convencional transcrito acababa recoñecendo o dereito das persoas traballadoras (ou, se se prefire, a non obriga) a non atender posibles esixencias laborais unha vez concluída a súa xornada de traballo. Especialmente, cando aquelas puidesen canalizarse a través de medios dixitais (correos electrónicos, aplicacións de mensaxería instantánea tipo Whatsapp, SMS etc.). De tal maneira que a non atención ás posibles esixencias non carrexaría para as devanditas persoas sanción ningunha sobre a base de pretendidos incumprimentos laborais.

Loxicamente, cuestión distinta foi xa entón a da operatividade práctica desta medida. De feito, con bastante ambigüidade, a cláusula convencional transcrita facía referencia expresa a que non resultaría de aplicación en supostos de forza maior ou circunstancias excepcionais. Momentos estes nos que as persoas traballadoras parece que haberían de dar resposta tanto aos correos electrónicos como ás mensaxes profesionais; mesmo atopándose fóra do lugar e do tempo de traballo. Con todo, non se engadía consideración expresa ningunha respecto de aspectos tan importantes como, por exemplo, que cabía entender por “forza maior”, “circunstancias excepcionais” ou “mensaxes profesionais”, quen era a persoa que determinaba a

existencia dos devanditos aspectos, cando e como se habían de enviar e/ou atender as mensaxes profesionais, cales serían as consecuencias da non atención das devanditos mensaxes etc.

Con todo, polo seu carácter absolutamente pioneiro, esta primeira regulación convencional non pode deixar de valorarse moi positivamente. De feito, con maior ou menor alcance, pronto seguirían a senda marcada polo Grupo AXA outros convenios colectivos distintos⁶. Antes da publicación da LOPD, este sería o caso, por exemplo, dos convenios colectivos das empresas Barcelona Cicle de l'Aigua⁷ e EUI Limited Sucursal España⁸ ou do grupo empresarial Marítima Davila⁹.

⁶ Tamén tras a publicación da LOPD; en ocasións, con reprodución de algún dos seus contidos. Respecto diso V. *infra*.

⁷ Boletín Oficial da Provincia de Barcelona, do 18 de abril de 2018. En concreto, dentro do seu Capítulo XIII dedicado á seguridade e saúde laboral, o seu artigo 65 (titulado "Dret a la desconexió i descans digital") se establecía lo siguiente: "L'empresa assegurarà el respecte al temps de descans i a la vida personal de tots els treballadors i treballadores. Per això procurarà que no sigui necessària la resposta a missatges i trucades o bé realitzar connexions telemàtiques fora de l'horari laboral del treballador. Són excepcions a aquesta política els casos de força major, la coordinació d'actuacions d'urgència i les actuacions dels treballadors en feines de retén o de guardia".

⁸ Boletín Oficial da Provincia de Sevilla, do 21 de agosto de 2018. En concreto, dentro da regulación convencional dedicada á xornada laboral (art. 16), indicábase o seguinte: "16.10 Desconexión dixital. A empresa, consciente da necesidade de poñer límites entre o traballo e a vida privada, e sen limitar as vantaxes do traballo flexible (FlexiTime) establecido para as áreas de soporte a negocio actuais e calquera que poida poñerse en marcha no futuro, recoñece o dereito de todos/as os seus traballadores/as á desconexión dixital e/ou a calquera tecnoloxía de comunicación (teléfono, canles de mensaxería, correos electrónicos, vídeochamadas, e calquera outro medio implantado na empresa ou ao que estean afeitos os/as traballadores/as) para garantir o respecto ao tempo de descanso e/ou vacacións de todos/as os seus traballadores/as despois do final da súa xornada de traballo. Ao termo da súa xornada laboral, Admiral recoñece, alenta e espera a desconexión electrónica dos seus traballadores coa empresa fóra das súas horas de traballo. A desconexión dixital efectiva, pretende a dedicación necesaria do tempo persoal ao noso ámbito familiar, amizades, e ao desenvolvemento dos nosos intereses persoais, que indubidablemente protexen a vida privada dos nosos/as traballadores/as e favorecen a conciliación da vida persoal e familiar".

⁹ BOE 11 de outubro de 2018. Con menor alcance que as anteriores cláusulas convencionais, o artigo 15 deste convenio sinalaba que "Sen

4.1.2. Plans de igualdade

Á marxe dos convenios colectivos e no ámbito exclusivo dos plans de igualdade (no entendemento deste dereito como directa ou indirectamente orientado a facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional das persoas traballadoras) outras empresas distintas contemplaron de forma expresa, tamén, o dereito á desconexión dixital. E aínda cando certamente puidese dubidarse entón (hoxe claramente) da correcta localización deste dereito no ámbito material dos plans de igualdade, que iso fóra efectivamente así en absoluto restaba importancia ao seu carácter máis ou menos innovador. Ao contrario, en canto establecidos como contido mínimo obrigatorio en determinados supostos (art. 85.1 ET), os plans de igualdade perfectamente puideron ser concibidos inicialmente (quizais non tanto hoxe en día tras a publicación da LOPD) como uns excelentes catalizadores ao respecto.

De feito, sobre a base de canto se acaba de sinalar o dereito á desconexión dixital foi expresamente recollido polo Grupo Repsol no seu IX Acordo Marco¹⁰. E, máis concretamente, dentro do seu plan de igualdade e no ámbito específico das medidas dedicadas á conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Aínda que cun carácter máis ben programático, semellante referencia foi posteriormente acollida polas diferentes empresas pertencentes ao Grupo Repsol. Así sucedeu, por exemplo, co convenio colectivo de Repsol Lubricantes e Especialidades (art. 43.8)¹¹, o XII convenio colectivo de Repsol Petróleo (art. 82.8)¹², o XIV convenio

prexuízo do respecto dos dereitos dos traballadores e o seu dereito á desconexión, preténdese con esta regulación fomentar a produtividade, a atención ao cliente da empresa e os dereitos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar dos traballadores”.

¹⁰ BOE 4 de xaneiro de 2018. No devandito acordo sinalábase expresamente o seguinte: “Principios do dereito á desconexión fóra do tempo de traballo. No marco dunha adecuada xestión do principio de conciliación de vida privada e vida profesional, a Mesa de Igualdade do Acordo Marco analizará no seo da empresa esta materia e identificará, no seu caso, posibles boas prácticas e recomendacións acerca do uso de ferramentas dixitais de comunicación” (art. 16.9).

¹¹ BOE 14 de maio de 2018.

¹² BOE 16 de maio de 2018.

colectivo de Repsol Química (art.43.8)¹³, o VII convenio colectivo de Repsol (art. 14.9)¹⁴ ou co convenio colectivo de Repsol Exploración (art. 24.10)¹⁵.

Xunto ao Grupo Repsol, outro dos primeiros recoñecementos do dereito á desconexión dixital no ámbito dos plans de igualdade produciuse con ocasión da publicación do convenio colectivo da Organización Nacional de Cegos (ONCE), cuxo anexo 3 recollía o plan de igualdade da citada organización empresarial¹⁶. Aínda que cun carácter marcadamente programático non cabe dúbida de que, sequera fóra dun modo indirecto, se acababa recoñecendo así que no ámbito laboral non resulta admisible alongar dixitalmente as xornadas de traballo das persoas traballadoras, como tampouco minorar os seus dereitos (legais ou convencionais) ao descanso (diario, semanal ou anual) ou ás licenzas (legal ou convencionalmente) previstas.

4.1.3. Acordos interprofesionais

En fin, xunto aos convenios colectivos e aos plans de igualdade ata agora sinalados, a desconexión dixital apareceu así mesmo contemplada en acordos de carácter interprofesional. Este sería o caso, por exemplo, do Acordo Interprofesional de Cataluña para os anos 2018-2020¹⁷. En concreto, en materia de desconexión dixital o devandito acordo sinalaba de forma expresa o seguinte:

¹³ BOE 30 de xuño de 2018.

¹⁴ BOE 17 de xullo de 2018.

¹⁵ BOE 17 de novembro 2018.

¹⁶ BOE 18 de xaneiro de 2018. En concreto, o último parágrafo do número 5 (Conciliación da vida laboral coa persoal e familiar) do seu apartado B (Áreas de intervención para a consecución dos obxectivos do plan) establecía de forma expresa o seguinte: "As Partes valoran, como medida que promove a efectiva conciliación da vida persoal, laboral e familiar, a denominada «desconexión dixital» aplicada a ferramentas de índole tecnolóxica e informática, como teléfonos e tablets con conexión de datos e ordenadores portátiles, compartindo que a súa utilización non ha de ser motivo nin argumento para a extensión da xornada laboral, nin para a interrupción dos tempos de descanso ou licenzas dos traballadores e traballadoras".

¹⁷ Diario Oficial da Generalitat de Cataluña, do 7 de setembro de 2018.

“Les organitzacions signatàries de l'AIC, conscients del desenvolupament tecnològic de les comunicacions i de la necessitat de trobar permanentment nous equilibris amb el dret a la conciliació de la vida laboral i personal, conscients a més, de les possibles distorsions que el desenvolupament de les comunicacions provoca en el temps de treball i els usos socials del temps, i dels riscos per a la salut de les persones i l'obligació de prevenir-los, orientem al fet que la negociació col·lectiva valori aquesta nova realitat. Proposem que els convenis col·lectius puguin adoptar la clàusula següent: Les persones treballadores tenen el dret, a una vegada concloua la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir. En l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte. Així mateix, s'engegaran actuacions de comunicació i sensibilització, adreçades a les plantilles i els comandaments intermedis, i a la mateixa direcció de l'empresa, sobre les pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals”.

Aínda que de carácter programático e orientativo para os interlocutores sociais aos que se dirixiu, pode observarse como o citado Acordo contemplaba (sen establecer prioridades entre elas) as tres (sen dúbida insolubles) facetas da desconexión dixital: prevención da saúde dos traballadores, tempo de traballo e conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Ademais, lonxe de limitarse a recomendar en xeral unha determinada actuación na materia, achegábase un modelo de cláusula convencional que podía resultar extrapolable aos moi diversos sectores de actividade e/ou empresas. Cláusula que, a modo de proposta aberta, aludía expresamente a calquera medio de comunicación dixital (teléfonos, mensaxes, correos electrónicos etc.). En calquera caso, a expresa mención a un protocolo de actuación sobre o particular negociado (que non só consultado) coa representación dos traballadores parecía do todo punto razoable (e, por descontado, recomendable), pois moitas e moi variadas poden ser na práctica as hipóteses posibles.

Polo demais, dado o estado das cousas entón como tamén hoxe (basicamente, excesiva presenza destes medios de comunicación en todas as facetas das nosas vidas, persoais e/ou profesionais), advírtase como se poñía xa o acento en

medidas de comunicación e, sobre todo, sensibilización dirixidas a todos os posibles suxeitos activos. Moi especialmente, ademais de ás empresas, ás propias persoas traballadoras (teñan estas ou non responsabilidades de dirección naquelas). En definitiva, tanto fóra como dentro da empresa, non se pretendía outra cousa que un “uso razoable” dos medios de comunicación dixital (sen dúbida, o reto principal ao que nos enfrontamos nunha sociedade altamente dixitalizada).

4.2. A DESCONEXIÓN DIXITAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2020.

4.2.1. Recoñecemento do dereito á desconexión dixital nos convenios colectivos

A. Presupostos previos

No referente ao tratamento convencional do dereito á desconexión dixital non resulta infrecuente (senón máis ben todo o contrario) que moitos convenios colectivos establezan con carácter previo unha serie de presupostos de moi diverso alcance e contido. Presupostos todos eles que, de contemplarse, poden ir dende a mera e simple cita dunha determinada norma das varias que integran o marco xurídico básico de referencia da desconexión dixital (xeralmente, o art. 88 da LOPD ou o art. 20 *bis* do ET)¹⁸, ata a moito máis extensa e coidada elaboración duns amplos antecedentes sobre o particular¹⁹.

Como facilmente pode deducirse, semellantes presupostos non achegan moito á hora de configurar o específico réxime xurídico convencional do dereito á desconexión dixital. De feito, non é frecuente que presupostos similares se

¹⁸ Artigo 17 do Convenio colectivo da empresa Vigón Oeste (Boletín Oficial de Gipuzkoa, do 10 de novembro de 2020).

¹⁹ Neste sentido, V. o amplo apartado de antecedentes do Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) que incorpora ao seu contido a política interna de Telefónica na materia. Tamén o artigo 41 e o Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020).

Neste mesmo sentido, especialmente interesante resultan as amplas xustificacións que preceden á regulación do dereito á desconexión dixital no artigo 32 do Convenio colectivo da liga Nacional de Fútbol Profesional (BOE 5 de decembro de 2019).

establezan respecto doutras materias distintas, máis ou menos consolidadas no noso ordenamento xurídico laboral. Agora ben, dada a relativa novidade do recoñecemento legal do dereito á desconexión dixital, en particular , e dos dereitos dixitais, en xeral, está claro que tales presupostos previos axudan a situar a maior ou menor importancia que as partes negociadoras confiren a este dereito. O que, en último termo, sempre contribuirá a unha mellor interpretación e/ou aplicación do citado dereito dende un punto de vista práctico.

Por iso é polo que, xeralmente sobre a base das diversas finalidades que poden ser directa ou indirectamente atendidas dende o dereito á desconexión dixital (tempo de traballo, saúde laboral, conciliación da vida persoal, familiar e laboral), é posible atopar nos convenios colectivos analizados formulacións en tal sentido como as que a continuación se indican:

-“Os cambios tecnolóxicos producidos nas últimas décadas provocaron modificacións estruturais no ámbito das relacións laborais. É innegable que hoxe en día o fenómeno da “interconectividade dixital” está a incidir nas formas de execución do traballo mudando os escenarios de desenvolvemento das ocupacións laborais cara a ámbitos externos ás clásicas unidades produtivas: empresas, centros e postos de traballo. Neste contexto, o lugar da prestación laboral e o tempo de traballo, como típicos elementos configuradores do marco no que se desempeña a actividade laboral, están a se diluír en favor dunha realidade máis complexa na que impera a conectividade permanente afectando, sen dúbida, ao ámbito persoal e familiar dos traballadores. É por iso que as partes asinantes deste convenio coinciden na necesidade de impulsar o dereito á desconexión dixital unha vez finalizada a xornada laboral”²⁰.

-“A disposición final décimo terceira da Lei orgánica de protección de datos engade un novo artigo ao Estatuto dos traballadores, o 20 bis, segundo o cal, recoñécese, de forma moi ampla e xenérica, o dereito á intimidade no uso dos dispositivos dixitais das persoas traballadoras, o dereito á desconexión dixital e o dereito á intimidade fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización, deixando unha ampla marxe de liberdade ás partes para proceder á súa regulación. A empresa comprométese a

²⁰ Artigo 54 do Convenio colectivo para a planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (Boletín Oficial da Provincia de Soria, do 31 de xullo de 2020) que segue literalmente ao Convenio colectivo de Grupo AXA pioneiro no noso país á hora de regular o dereito á desconexión dixital.

impulsar as medidas para potenciar o tempo de descanso unha vez finalizada a xornada laboral, recoñecendo o dereito á desconexión dixital como elemento fundamental para lograr unha mellor ordenación do tempo de traballo en prol do respecto da vida privada e familiar, mellorar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e contribuír á optimización da saúde laboral do conxunto das persoas traballadoras. Todo iso en liña coas políticas adoptadas a nivel de Grupo e asinadas coa Representación Social nese ámbito²¹.

-“Dentro do ámbito de igualdade, e máis concretamente como medida de conciliación da vida laboral, persoal e familiar, as partes avogan pola necesidade de sensibilizar sobre o uso razoable dos dispositivos dixitais. Por iso, a fin de asegurar o respecto do tempo de descanso e de vacacións, así como da vida persoal e familiar...”²².

-“As partes asinantes son conscientes non só do desenvolvemento tecnolóxico das comunicacións e da necesidade de atopar permanentemente novos equilibrios co dereito á conciliación da actividade laboral e a vida persoal e familiar, senón tamén das posibles distorsións que a permanente conectividade pode provocar no tempo de traballo, así como no ámbito persoal e familiar das persoas traballadoras”²³.

-“A desconexión dixital é ademais necesaria para facer viable a conciliación da vida persoal e laboral, reforzando así as diferentes medidas reguladas nesta materia”²⁴.

-“potenciándose con iso a conciliación da actividade laboral e a vida persoal e familiar dos traballadores”²⁵.

-“A Empresa considera a importancia fundamental do equilibrio entre a vida persoal e a vida profesional e aposta pola calidade de vida no traballo, promovendo comportamentos construtivos que favorezan estes aspectos”²⁶.

Segundo tivo ocasión de sinalarse con anterioridade, apenas é posible deducir de todos estes presupostos previos efectos

²¹ Artigo 27 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020).

²² Artigo 21 do Convenio colectivo da empresa Estrella del Levante, Fábrica de Cerveza para os anos 2019 a 2022 (Boletín Oficial da Rexión de Murcia, 5 de agosto de 2020).

²³ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

²⁴ Artigo 21.3 do Convenio colectivo da empresa Accepta Servicios Integrales (BOE 30 de xullo de 2020).

²⁵ Anexo X.2 do Convenio colectivo de industrias da alimentación de Granada (Boletín Oficial da Provincia de Granada, do 15 de outubro de 2020).

²⁶ Artigos 24 do Convenio colectivo de Michelin España Portugal, para os centros de traballo de Tres Cantos e Illescas (BOE 3 de xullo de 2020) e 29 do Convenio colectivo de Michelin España Portugal para os centros de traballo de Aranda de Duero, Valladolid, Almería e Vitoria para o período 2019-2022 (BOE 17 de agosto de 2020).

xurídicos directos. Con todo, a súa inclusión na regulación convencional do dereito á desconexión dixital (con estas ou outro tipo de fórmulas) non deixa de ter a súa importancia. Entre outras cousas, insístese, porque, nun momento aínda incipiente en canto á súa aplicación práctica a pesar de concorrer un contexto de máxima hiperconectividade, dan boa conta de como na actualidade entenden as partes negociadoras do convenio colectivo de que se trate este específico dereito.

B. Dereito das persoas traballadoras

Aínda que o dereito á desconexión dixital xa se atopa expresamente recoñecido nas normas e, por tanto, non faría falta o seu explícito recoñecemento como tal por parte da negociación colectiva, non está de máis que os convenios colectivos partan da devandita premisa legal: “Os traballadores e os empregados públicos terán dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fóra do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido, o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar” (por todos, art. 88.1 LOPD). Máxime nunha situación de máxima hiperconectividade como na que actualmente nos atopamos (sobre todo con ocasión da crise sanitaria COVID-19) e na que practicamente se dá por sentado que todas as persoas (traballadoras ou non) teñen que estar conectadas en calquera momento.

Así as cousas, varios son os convenios colectivos que, cunha amplísima variedade de fórmulas, establecen de forma explícita o recoñecemento do dereito de todas as persoas traballadoras incluídas nos seus respectivos ámbitos de aplicación á desconexión dixital²⁷.

²⁷ A “Todos os traballadores” ou á “totalidade das persoas traballadoras”, aluden, entre outros moitos, o Anexo X.2 do Convenio colectivo de industrias da alimentación de Granada (Boletín Oficial da Provincia de Granada, do 15 de outubro de 2020) ou os Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) e Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020). Ao respecto V. os múltiples exemplos que neste traballo se transcriben.

En ocasións, o recoñecemento deste dereito efectúase limitándose o consabido convenio colectivo a reproducir literalmente os preceptos legais que regulan esta particular materia. Por exemplo, o artigo 20 *bis* do ET integramente²⁸, o artigo 88 da LOPD no seu conxunto²⁹ ou tan só diversos apartados do propio artigo 88 da LOPD (por exemplo, o apartado 1³⁰ ou o apartado 3³¹).

Noutras ocasións, lonxe de reproducir literalmente preceptos legais, para proceder ao seu recoñecemento expreso os convenios colectivos prefiren remitir directamente á regulación legal do dereito á desconexión dixital no noso ordenamento xurídico laboral. Xa sexa con carácter xeral, xa sexa por referencia a determinados preceptos. Así, por exemplo:

-³²Declárase integrado no Convenio Colectivo as directrices en materia de desconexión dixital³².

²⁸ Artigo 31 do Convenio colectivo para os anos 2020-2024 do Concello de Ituro y Lama (Boletín Oficial da Provincia de Segovia do 16 de novembro de 2020) ou artigo 47 do Convenio colectivo do sector de transporte de mercadorías por estrada, loxística e mensaxería (Boletín Oficial da Provincia de Valencia, do 3 de decembro de 2020).

²⁹ Entre outros moitos, Anexo 5 do Convenio colectivo estatal de estacións de servizo (BOE 11 de marzo de 2020), Disposición adicional 14 do Convenio colectivo de preparados alimenticios e produtos dietéticos de Cataluña (Diario Oficial da Generalitat de Cataluña, do 19 de xuño de 2020), ou artigo 46 do V Convenio colectivo marco do Grupo Endesa (BOE 17 de xuño de 2020) ou Anexo X.2 do Convenio colectivo de industrias da alimentación de Granada (Boletín Oficial da Provincia de Granada, do 15 de outubro de 2020).

³⁰ Entre outros moitos, artigo 10.4 do Convenio colectivo do sector da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector do metal da provincia de Zaragoza (Boletín Oficial da Provincia de Zaragoza, do 13 de novembro de 2020) ou artigo 26.3 do Convenio colectivo da empresa Identó Marketing y Desarrollo Web (Boletín Oficial da Provincia de Granada, do 19 de novembro de 2020).

³¹ Entre outros moitos, artigo 65 do Convenio colectivo de CTC Externalización (BOE 18 de marzo de 2020), artigo 80 do II Convenio colectivo do Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 17 de xuño de 2020) ou artigo 95.3 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020) ou artigo 49 do Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña (Diario Oficial da Generalitat de Cataluña, do 5 de novembro de 2020).

³² Disposición adicional cuarta do III Convenio colectivo do Grupo Enagás (BOE 6 de outubro de 2020).

-“Os traballadores e traballadoras terán dereito á desconexión dixital tal e como regula o art. 20 bis do Estatuto dos traballadores nos termos que as partes acorden”³³.

Como facilmente pode deducirse, estas referencias apenas achegan nada ao recoñecemento do dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras incluídas nos seus respectivos ámbitos de aplicación. De feito, nin sequera faría falta a súa expresa mención por parte destes convenios colectivos pois o da desconexión dixital constitúe un dereito laboral de configuración legal que non necesita para o seu recoñecemento como tal do desenvolvemento convencional.

Aínda así, no estado actual das cousas, son de agradecer cláusulas convencionais que evitan a reprodución literal das normas e apostan por un recoñecemento propio, claro e inequívoco do dereito á desconexión dixital. Por exemplo, con previsións como a que a continuación se indican³⁴:

-“As partes recoñecen os seguintes dereitos dixitais que o persoal ten no ámbito laboral: Dereito á desconexión dixital no ámbito laboral”³⁵.

-“a desconexión dixital é un dereito”³⁶.

-“As partes asinantes consideran que a desconexión dixital é un dereito, cuxa regulación contribúe á saúde das persoas traballadoras diminuindo, entre outras, a fatiga tecnolóxica ou tensión, e mellorando, desta maneira, o clima laboral e a calidade do traballo”³⁷.

-“Recoñécese e formaliza o dereito á desconexión dixital como un dereito, aplicable a todas as persoas traballadoras”³⁸.

³³ Artigo 73 do Convenio colectivo do grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación e Dia Retail España (BOE 15 de xullo de 2020).

³⁴ Pola súa extraordinaria amplitude respecto diso, V. en detalle os antecedentes do Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020).

³⁵ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

³⁶ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

³⁷ Artigo 21.3 do Convenio colectivo da empresa Accepta Servicios Integrales (BOE 30 de xullo de 2020) ou artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

³⁸ Disposición adicional III do Convenio colectivo do sector de comercio de óptica polo miúdo e obradoiros anexos da Comunidade de Madrid (Boletín Oficial da Comunidade de Madrid, do 22 de agosto de 2020).

-A empresa "recoñece o dereito dos traballadores e as traballadoras a non responder aos mails ou mensaxes profesionais fóra do seu horario de traballo"³⁹.

-"recoñécese o dereito a non atender ás obrigas derivadas do seu traballo a través do teléfono, o ordenador ou calquera outro dispositivo electrónico fóra da xornada habitual de traballo"⁴⁰.

En coherencia con canto se acaba de sinalar acerca da reafirmación convencional do dereito á desconexión dixital, é posible atopar cláusulas que, mesmo, van máis aló do ámbito de aplicación persoal do convenio colectivo:

-Recoñécese o dereito á desconexión dixital, "incluído para o persoal fóra de Convenio"⁴¹.

En realidade, se ao persoal situado á marxe do ámbito do convenio colectivo lle resulta de aplicación (con maiores ou menores limitacións) o dereito á desconexión dixital é máis ben como consecuencia do mandato legal, que non polo contido do propio convenio colectivo. De feito, insístese, o recoñecemento convencional deste dereito non resultaría necesario. Basicamente, porque como se dixo anteriormente o dereito á desconexión dixital xa se atopa incorporado ao noso ordenamento xurídico en virtude de diferentes preceptos legais [art. 20 *bis* ET, art. 88 LOPD, art. 18 RDLei 28/2020, art. 14 j bis EBEP]. Con todo, nestas primeiras fases da súa aplicación práctica agradácese sinceramente que os convenios colectivos reserven un espazo, por moi pequeno que sexa, ao recoñecemento expreso do dereito á desconexión dixital.

Loxicamente, cuestión en absoluto distinta é que, unha vez efectuado o devandito recoñecemento, o seu desenvolvemento convencional resulte logo moi limitado; sobre todo no que refire ás específicas modalidades do seu exercicio. De feito, como se indicará máis adiante, a maioría dos convenios colectivos seguen limitándose hoxe a

³⁹ Artigo 54 do Convenio colectivo par a planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (Boletín Oficial da Provincia de Soria, do 31 de xullo de 2020).

⁴⁰ Artigo 21 do Convenio colectivo da empresa Estrella del Levante, Fábrica de Cerveza para os anos 2019 a 2022 (Boletín Oficial da Rexión de Murcia, 5 de agosto de 2020).

⁴¹ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020).

contemplan o dereito á desconexión dixital cun carácter fundamentalmente programático do que pouca ou ningunha medida concreta se pode extraer⁴².

C. Deber empresarial

Fronte ao maioritario recoñecemento do dereito á desconexión dixital por referencia ás persoas traballadoras, é moito menos frecuente que o mesmo apareza contemplado nos convenios colectivos como un deber ou unha obriga empresarial. Basicamente, porque aínda se segue considerando que a chave para a desconexión dixital reside na propia persoa traballadora, a cal sería absolutamente libre de decidir sobre o seu maior ou menor conexión dixital. Deste xeito e sobre a base da súa configuración apriorística como un dereito laboral pero non como unha obriga empresarial, o efectivo exercicio deste dereito faise recaer a maioría das veces nas propias persoas traballadoras e non nas empresas.

Sucedede, non obstante, que con iso se estaría descoñecendo que, polo menos para os efectos que interesan dende unha perspectiva estritamente laboral, toda conexión dixital no ámbito laboral leva en último termo (queiramos velo ou non) unha efectiva prestación de servizos cuxa beneficiaria final é, directa ou indirectamente, a empresa. Por iso é polo que, se se trata de prestacións de servizos, o réxime xurídico laboral ha de aplicarse de cheo e, moi especialmente, en materia de tempo de traballo, saúde laboral ou conciliación da vida persoal, familiar e laboral. De feito, se non fose así (no entendemento de que non existen límites á conexión dixital) non faría falta regular expresamente este dereito.

En realidade, se ben se mira, con ocasión do uso xeneralizado e cada vez máis importante dos dispositivos e ferramentas dixitais está en definitiva a confundirse flexibilidade na prestación de servizos ("traballo líquido"), con relaxación absoluta dos límites existentes en materia (tempo de traballo, saúde laboral, conciliación de intereses laborais e familiares etc.) de Dereito do Traballo. Por

⁴² V. *infra*.

suposto que as persoas traballadoras teñen liberdade absoluta para o desenvolvemento das súas actividades persoais, pero se de traballo se trata a empresa é en todo momento responsable de que se cumpran os estándares mínimos establecidos no noso ordenamento xurídico laboral. Precisamente por iso, nesta nova forma de fuxida dixital do dereito protector do traballo, son moi de agradecer aqueles convenios colectivos (poucos) que aluden ao dereito á desconexión dixital como unha obriga empresarial:

-“as empresas comprométese a non enviar mails ou mensaxes profesionais fóra do horario de traballo”⁴³.

-“a Empresa cumprirá tal obriga, onde se desenvolverán os diferentes dereitos que mandata esta lei, como é o dereito do traballador para desconectar do traballo fóra da xornada”⁴⁴.

Como pode apreciarse, en cláusulas convencionais como a última das transcritas non se di outra cousa que, en último termo, se cumprirá co previsto na lei sen maiores concrecións prácticas. No entanto, non está de máis sinalar de forma expresa que a desconexión dixital é, ante todo, unha obriga de carácter empresarial. De feito, lémbrese neste mesmo sentido como o artigo 18.1 do RDLei 28/2020, do 22 de setembro, alude a este dereito como “O deber empresarial de garantir a desconexión”.

Aínda así, é posible atopar convenios colectivos que establecen sen lugar a dúbida ningunha que o da desconexión dixital é un dereito das persoas traballadoras pero non unha obriga empresarial:

“a desconexión dixital é un dereito para as persoas traballadoras e non unha obriga para a empresa, podendo escoller facer uso ou non”⁴⁵.

Sen dúbida, a cláusula convencional transcrita constitúe unha mala copia doutras cláusulas similares que se establecen por referencia exclusiva ás persoas

⁴³ Artigo 54 do Convenio colectivo do sector do comercio de Valladolid (Boletín Oficial da Provincia de Valladolid, do 5 de febreiro de 2020) ou artigo 38 do Convenio colectivo do sector do comercio da provincia de Segovia para o período 2019-2023 (Boletín Oficial da Provincia de Segovia, do 17 de febreiro de 2020).

⁴⁴ Artigo 17 do Convenio colectivo da empresa Vigón Oeste (Boletín Oficial de Gipuzkoa, do 10 de novembro de 2020).

⁴⁵ Artigo 65 do Convenio colectivo de CTC Externalización (BOE 18 de marzo de 2020).

traballadoras⁴⁶. Non doutro xeito cabe entender como un convenio colectivo pode sinalar que as empresas carecen de obriga ningunha en materia de desconexión dixital. Por descontado, o que así se previu convencionalmente en absoluto eximiría á empresa das súas específicas obrigas sobre o particular. Con todo, a dita cláusula non deixa de constituír un claro exemplo do descoído xeral que existe respecto diso en moitos ámbitos.

D. Deber das persoas traballadoras

Tal e como se acaba de sinalar no apartado anterior, ademais dun dereito laboral das persoas traballadoras, a desconexión dixital no ámbito das relacións laborais constituíe, sobre todo, unha obriga empresarial. Dende este punto de vista é á empresa á que correspondería instaurar todos os mecanismos necesarios para evitar a conexión dixital das persoas traballadoras fóra da súa xornada de traballo (períodos de descanso diario, semanal, anual incluídos). Ou, cando menos, arbitrar (non parece tan difícil se de medios dixitais estamos a falar) todos os medios adecuados para un uso razoable das ferramentas e dispositivos dixitais con fins laborais independentemente do titular do dispositivo de que se trate (accións de formación e sensibilización incluídas). De tal maneira que, de non facelo, quedaría claro que o tempo que se permanece conectado laboralmente (isto é, para prestar servizos laborais nas súas moi diversas formas) haberá de constituír xornada de traballo para todos os efectos (tempo de traballo, saúde laboral, conciliación da vida persoal, familiar e laboral, intimidade, protección de datos etc.).

Con todo, non faltan convenios colectivos que, facendo recaer nelas o problema da excesiva conexión dixital con fins laborais, aluden de forma expresa ao compromiso das persoas traballadoras en canto ao uso máis ou menos adecuado dos dispositivos dixitais:

"As persoas traballadoras comprométese ao uso adecuado dos medios informáticos e tecnolóxicos postos á súa disposición pola

⁴⁶ Ao respecto V. *infra*.

Empresa, evitando na medida do posible o seu emprego fóra da xornada estipulada”⁴⁷.

Certamente, non parece de ningún xeito irrazoable que se esixa ás persoas traballadoras un uso adecuado dos medios informáticos e tecnolóxicos postos á súa disposición pola empresa (tanto dentro como fóra da xornada de traballo). Antes ao contrario, é o esperable. Agora ben, tal esixencia non é en absoluto incompatible co feito de que efectivamente se impida (non só se recomende) por parte da empresa o seu uso laboral fóra da xornada de traballo estipulada.

Na miña opinión, novamente volven mesturarse as cousas: pois unha cousa é o uso adecuado de tales dispositivos e ferramentas (tanto dentro -para fins laborais- como fóra da xornada de traballo -para fins non laborais-) ao que nada hai que obxectar e outra moi distinta é que os devanditos dispositivos se usen (ou se poidan usar) para fins laborais fóra da xornada de traballo “na medida do posible”. O primeiro é unha loable recomendación sobre o uso de tales dispositivos; en cambio, o segundo, si refire ao uso dos mesmos para fins laborais (non en caso contrario), é en último termo unha recomendación sobre o tempo de traballo e, que se saiba, a duración da xornada laboral non depende de recomendacións e/ou decisións máis ou menos voluntaristas senón da súa fixación expresa por convenio colectivo ou contrato de traballo. Por tal motivo, máis adecuada parecería unha instrución no sentido dun uso adecuado de tales dispositivos e ferramentas (dentro ou fóra da xornada de traballo), xunto a unha firme limitación do seu uso para fins laborais fóra da xornada de traballo.

De feito, nesta mesma orde de cousas resulta interesante comprobar como de maneira explícita algúns convenios colectivos fan recaer o peso da desconexión dixital sobre as propias persoas traballadoras e non tanto sobre as empresas⁴⁸:

⁴⁷ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

⁴⁸ Nalgúns convenios, por máis que se aluda ao respecto ao dereito á desconexión dixital, o obrigatorio é precisamente estar permanentemente

-“Como norma xeral non se mandarán correos electrónicos por parte da empresa fóra do horario laboral, así como non se establecerán chamadas telefónicas, nin se utilizará a mensaxería instantánea fóra das horas laborables pactadas con cada empregado, salvo as de carácter de urxencia. Aínda así, o empregado terá a facultade de poder atender ou non, calquera tipo de comunicación”⁴⁹.

-“a pesar de que a empresa se esforza en promover unha cultura que diminúa as conexións voluntarias realizadas fóra da xornada laboral ordinaria, estas non serán consideradas contrarias ao dereito á desconexión ou imputables á empresa”⁵⁰.

En ocasións, semellante formulación enmascárase nunha presunta opción de liberdade das persoas traballadoras, ao rexeitar explicitamente que o dereito á desconexión dixital constituía unha obriga para elas. Polo menos, no que respecta á realización de comunicacións a través dos dispositivos dixitais:

-“Este convenio colectivo recoñece e formaliza o dereito á desconexión dixital como un dereito pero non como unha obriga. Isto implica expresamente que aquelas persoas traballadoras que queiran realizar comunicacións fóra da súa xornada laboral poderán facelo con total liberdade”⁵¹.

-A empresa “recoñece e formaliza o dereito á desconexión dixital como un dereito, aínda que non como unha obriga, aplicable a todas as persoas traballadoras. Isto implica expresamente que, aquelas persoas traballadoras que realicen comunicacións fórs do horario establecido nesta política poderán facelo con total liberdade, pero, deben asumir que non terán resposta ningunha ata o día hábil posterior”⁵².

Certamente, como presuposto xeral semellante formulación parecería a priori inmaculado. Entre outras cousas porque así a persoa traballadora gozará de plena liberdade respecto

conectado fóra da xornada habitual. Neste sentido cfr. a disposición adicional primeira do Convenio colectivo da empresa Gestión Ambiental de Toledo para 2018-2020 (Boletín Oficial da Provincia de Toledo, de 10 de marzo de 2020).

⁴⁹ Artigo 6.2 do Convenio colectivo de Centro Farmacéutico (BOE 19 de xuño de 2020).

⁵⁰ Artigo 65 do Convenio colectivo de CTC Externalización (BOE 18 de marzo de 2020).

⁵¹ Artigo 95.2 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

⁵² Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

diso. Agora ben, con carácter xeral, iso só pode sosterse validamente nun plano teórico. Entre outras moitas razóns porque, por máis que nos amparemos na liberdade de opción das persoas traballadoras, a maioría das veces (se non en todas) as comunicacións de carácter laboral forman parte da propia prestación de servizos profesionais. Xa sexa por unha mala organización do traballo, xa sexa por unha excesiva carga de traballo, xa sexa por outra razón diferente. Claro que así o traballo (ou as cada vez máis numerosas comunicacións derivadas del) resulta máis flexible. Pero, insístese, non por ser flexible deixa de ser traballo.

En todo caso, chama poderosamente a atención que, lonxe de introducir (facilmente) mecanismos técnicos respecto diso ou levar a cabo campañas de formación e/ou sensibilización, a forma de evitar o efectivo exercicio da desconexión dixital fóra do horario de traballo por parte das persoas traballadoras apareza contemplado nalgún convenio colectivo como un incumprimento laboral. E, máis aínda, que o devandito incumprimento laboral se considere como falta grave:

“Utilizar os dispositivos de comunicación da empresa fóra do horario laboral salvo que se perciba un plus de dispoñibilidade voluntariamente aceptado polo traballador. E iso sen prexuízo do tempo de desconexión dixital obrigatorio, e do control horario correspondente”⁵³.

Certamente resulta curioso que o uso fóra da xornada de traballo dos dispositivos e ferramentas de comunicación postos a disposición da persoa traballadora por parte da empresa non se considere como tempo de traballo pero si como incumprimento laboral. Sobre todo, cando seguramente ese uso deriva directa (as máis das veces) ou indirectamente (as menos das veces) da propia prestación laboral ou, se se prefire, responde a unha finalidade laboral. Tamén cando (a maioría das veces) a empresa non establece ningun mecanismo automático para evitar tal uso fóra da xornada laboral, o cal non require de grandes complexidades técnicas. Novamente, parece resultar moito

⁵³ Artigo 45.29 do Convenio colectivo da empresa LABORDEQUIPO (Boletín Oficial da Provincia de Almería, do 3 de setembro de 2020).

máis sinxelo poñer o acento da desconexión dixital na persoa traballadora (que é libre de desconectarse ou non e, no seu caso, de asumir ao seu exclusivo cargo as consecuencias derivadas da non desconexión) que esixir o cumprimento dunha obriga empresarial.

Cuestión distinta é que, na medida en que contribúen a sensibilizar ao persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas, se contemplan previsións específicas dirixidas ás persoas traballadoras que exercen cargos de responsabilidade na empresa. E, en especial, aos superiores xerárquicos. Non en balde este tipo de previsións poden constituír unha forma (de entre as moitas posibles) de levar á práctica a obriga empresarial de garantir a desconexión dixital:

-“Quen teña a responsabilidade sobre un equipo de persoas debe cumprir especialmente as políticas de desconexión dixital, ao ser unha posición referente respecto aos equipos que coordina. Por tanto, os superiores xerárquicos absteranse de requirir resposta nas comunicacións enviadas ás persoas traballadoras fóra de horario de traballo ou próximo á súa finalización, sempre que puidesen supoñer para os seus destinatarios a realización dun traballo efectivo que previsiblemente poida prolongarse e invadir o seu tempo de descanso. Por iso, as persoas destinatarias da comunicación terán dereito a non responder á misiva ata o inicio da seguinte xornada laboral. Neste sentido, en caso de enviar unha comunicación que poida supoñer resposta fóra do horario establecido para o efecto, o remitente asumirá expresamente que a resposta poderá esperar á xornada laboral seguinte”⁵⁴.

É máis, en coherencia con canto se acaba de sinalar, en ocasións trasládase a estes superiores xerárquicos a responsabilidade respecto da formación e sensibilización das persoas traballadoras en materia de desconexión dixital:

“Corresponde a quen teña a responsabilidade sobre un equipo e/ou superiores xerárquicos das persoas traballadoras, fomentar e educar mediante a práctica responsable das tecnoloxías e co propósito de dar cumprimento ao dereito á desconexión dixital”⁵⁵.

⁵⁴ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020) ou Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020). En similar sentido, Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020) ou artigo 95.8 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

⁵⁵ Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

En fin, sempre que a empresa habilite os medios necesarios para iso, canto se acaba de indicar nos apartados anteriores non resulta en absoluto incompatible coa esixencia ás persoas traballadoras da obriga de deixar algún tipo de aviso sobre a súa situación de desconexión dixital no ámbito material das comunicacións:

“As persoas traballadoras terán a obriga de deixar unha mensaxe de aviso no correo electrónico coa mención de «ausente», indicando os datos de contacto da persoa traballadora que fose designada pola empresa para a súa substitución, así como as datas de duración dos períodos antes referidos”⁵⁶.

4.2.2. Efectos do recoñecemento da desconexión como dereito/deber laboral ou deber empresarial (garantías)

Sentado o anterior, xa sexa dende a perspectiva do dereito laboral das persoas traballadoras xa sexa dende a perspectiva da obriga empresarial, queda claro que o efectivo exercicio da desconexión dixital ten que vir garantido na práctica dalgún modo. Neste sentido, diversas son as previsións convencionais que aluden de maneira específica a esta cuestión. Entre outras moitas, as que a continuación se indican con carácter xeral:

-“Conforme o regulado no artigo 20 bis do ET e no artigo 88 da LOPD, garátese o dereito á desconexión dixital tanto ás persoas traballadoras que realicen a súa xornada de forma presencial como ás que presten servizos mediante novas formas de organización do traballo (traballo a distancia, flexibilidade horaria ou outras), adaptándose á natureza e características de cada posto de traballo”⁵⁷.

-A empresa “garante ás persoas traballadoras o dereito á desconexión dixital unha vez finaliza a xornada laboral”⁵⁸.

Xunto a estas previsións de carácter máis ou menos xenérico, aínda é posible atopar outras moito máis específicas. Por exemplo, as que obedecen á garantía de indemnidade nas súas moi diversas facetas, promoción profesional incluída:

⁵⁶ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020) ou Anexo 4 do Convenio colectivo de Informática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020).

⁵⁷ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

⁵⁸ Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorrámás (BOE 1 de agosto de 2020).

-“O exercicio deste dereito por parte das persoas traballadoras non levará medidas sancionadoras, nin tampouco poderá influír de maneira negativa nos procesos de promoción, avaliación e valoración”⁵⁹.

-“As empresas non poderán tomar medidas sancionadoras contra as persoas traballadoras que fagan uso efectivo do seu dereito á desconexión dixital implantado no seo da empresa”⁶⁰.

-“As empresas non poderán sancionar disciplinariamente as persoas traballadoras con ocasión do exercicio por parte destas do seu dereito á desconexión dixital nos termos establecidos neste artigo”⁶¹.

-“O exercicio do dereito á desconexión dixital non repercutirá negativamente no desenvolvemento profesional das persoas traballadoras”⁶².

-A empresa “non sancionará disciplinariamente as persoas traballadoras con ocasión do exercicio por parte destas últimas do seu dereito a desconexión dixital. Igualmente, o exercicio do dereito a desconexión dixital non repercutirá negativamente no desenvolvemento profesional das persoas traballadoras”⁶³.

-“Coa finalidade de que o dereito á desconexión sexa efectivo, a empresa garantirá que as persoas que fagan uso dese dereito non se verán afectadas por ningún tipo de trato diferenciado, sanción nin se verán prexudicadas nas súas avaliacións de desempeño nin as súas posibilidades de promoción”⁶⁴.

⁵⁹ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020). En similar sentido móstrase, tamén, a disposición adicional III do Convenio colectivo do sector de comercio de óptica polo miúdo e obradoiros anexos da Comunidade de Madrid (Boletín Oficial da Comunidade de Madrid, do 22 de agosto de 2020).

⁶⁰ Artigo 113 do VIII Convenio colectivo estatal da cortiza (BOE 14 de maio de 2020), Anexo 9 do Convenio colectivo para o sector de fariñas panificables e sémolas (BOE 17 de xuño de 2020) ou artigo 10.4 do Convenio colectivo do sector da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector do metal da provincia de Zaragoza (Boletín Oficial da Provincia de Zaragoza, do 13 de novembro de 2020).

⁶¹ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou artigo 95.6 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

⁶² Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou artigo 95.7 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

⁶³ Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

⁶⁴ Artigo 21.3 do Convenio colectivo da empresa Accepta Servicios Integrales (BOE 30 de xullo de 2020).

De feito, aínda que mesturando conceptos e categorías xurídicas, nesta específica orde de cousas hai convenios colectivos que chegan a cualificar de nula calquera actuación empresarial contraria ao dereito á desconexión dixital. Mesmo por referencia aos despedimentos que puidesen derivar do seu efectivo exercicio:

-“Calquera medida disciplinaria ou despedimento que teña como base a non atención das comunicacións fóra da xornada laboral, vulnerando por tanto o dereito á desconexión dixital dos traballadores, considerarase nulo”⁶⁵.

Por descontado, é mediante este tipo de garantías, xunto a outras de carácter técnico introducidas polas empresas, como o dereito á desconexión dixital irá implantándose no ámbito das relacións laborais. Se pola contra, o efectivo exercicio da desconexión dixital sitúa a unhas persoas traballadoras nunha peor condición (claramente respecto da súa promoción económica e/ou profesional) fronte a outras, pouco ou nada conseguiríamos substituíndo o excesivo “presentismo presencial” do que adoecen as relacións laborais no noso país por un novo, pero tamén excesivo, “presentismo dixital”.

4.2.3. Localización sistemática

Como tivo ocasión de sinalarse con anterioridade, unha das principais dificultades á hora de abordar o dereito á desconexión dixital por parte dos convenios colectivos era (e segue sendo) a relativa á da súa correcta localización sistemática. Así as cousas, segundo se entendese (ou se siga entendendo) que nos achamos ante unha materia atinente ao tempo de traballo, á saúde laboral e/ou á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, a desconexión dixital aparecía regulada (e segue aparecendo regulada) en moi diversos ámbitos; mesmo en plans de igualdade. Dificultade que, lonxe de desaparecer, segue producíndose na actualidade.

Non é de estrañar, por tanto, que o dereito á desconexión dixital se siga situando alá onde se entenda que

⁶⁵ Artigo 38 do Convenio colectivo do sector do comercio da provincia de Segovia para o período 2019-2023 (Boletín Oficial da Provincia de Segovia, do 17 de febreiro de 2020).

corresponde por razón da finalidade última que co devandito dereito se pretende atender. Por exemplo, nos seguintes ámbitos materiais:

- a) En materia de xornada de traballo⁶⁶.
- b) En materia de rexistro da xornada de traballo⁶⁷.
- c) En materia de horarios e quendas⁶⁸.
- d) En materia de ordenación do tempo de traballo⁶⁹.
- e) En materia de organización do traballo e o teletraballo⁷⁰.
- f) En materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral⁷¹.
- g) En materia de plans de igualdade⁷².
- h) En materia de responsabilidade social corporativa⁷³.

⁶⁶ Artigo 10.4 do Convenio colectivo do sector da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector do metal da provincia de Zaragoza (Boletín Oficial da Provincia de Zaragoza, do 13 de novembro de 2020).

⁶⁷ Artigo 26 do Convenio colectivo da empresa LABORDEQUIPO (Boletín Oficial da Provincia de Almería, do 3 de setembro de 2020) ou artigo 49 do Convenio colectivo de empresas de atención domiciliar de Cataluña (Diario Oficial da Generalitat de Cataluña, do 5 de novembro de 2020).

⁶⁸ Artigo 21.3 do Convenio colectivo da empresa Accepta Servicios Integrales (BOE 30 de xullo de 2020).

⁶⁹ Artigo 27 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020).

⁷⁰ Artigo 6.2 do Convenio colectivo de Centro Farmacéutico (BOE 19 de xuño de 2020) ou artigo 12 do Convenio colectivo da Fundación da Universidade de Almería (Boletín Oficial da Provincia de Almería, do 4 de setembro de 2020).

⁷¹ Entre outros moitos, artigo 24 do Convenio colectivo de Siemens Healthcare (BOE 28 de febreiro de 2020), artigo 46 do V Convenio colectivo marco do Grupo Endesa (BOE 17 de xuño de 2020) ou artigo 47 do II Convenio colectivo da empresa Software DELSOL (Boletín Oficial da Provincia de Xaén, do 3 de xullo de 2020) ou artigo 26.3 do Convenio colectivo da empresa Idento Márketing y Desarrollo Web (Boletín Oficial da Provincia de Granada, do 19 de novembro de 2020).

⁷² Entre outros moitos, Medida 5.4 do Plan de igualdade da Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (Boletín Oficial da Provincia de Sevilla, 8 de xullo de 2020), Medida 4.2 do Plan de igualdade do Comité Cidadán Antisida do Principado de Asturias (Boletín Oficial do Principado de Asturias, do 13 de novembro de 2020), Medida 8.6 do Plan de igualdade do Club Empresarial, Financiero y de Negocios de Andalucía (Boletín Oficial da Provincia de Sevilla, do 7 de novembro de 2020) ou Medida 8.6 do Plan de igualdade da Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servizos e Navegación de Sevilla (Boletín Oficial da Provincia de Sevilla, do 2 de decembro de 2020).

- i) En materia de acción social na empresa⁷⁴.
- j) En materia de beneficios sociais e outras materias diversas⁷⁵.
- k) En materia de prevención de riscos laborais ou, máis xenericamente, seguridade e saúde no traballo⁷⁶.

De entre todas elas, chama poderosamente a atención que a localización menos habitual da desconexión dixital no elenco de convenios colectivos analizados sexa a relativa á seguridade e saúde no traballo. Basicamente, porque sen prexuízo das relativas ao tempo de traballo e/ou á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, ningunha dúbida cabe de que a desconexión dixital ten que terse especialmente en conta á propósito da avaliación das regas laborais e da planificación da actividade preventiva (art. 16.1 RDLei 28/2020, do 22 de setembro).

Sexa como for e no entendemento de que o dereito á desconexión dixital constitúe un dereito especialmente relevante (xa sexa pola súa relativa novidade, xa sexa polo seu concreto contido e alcance), algúns convenios colectivos régulanlo de maneira independente⁷⁷. En ocasións de forma

⁷³ Artigo 54 do Convenio colectivo para a planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (Boletín Oficial da Provincia de Soria, do 31 de xullo de 2020).

⁷⁴ Artigo 21 do Convenio colectivo da empresa Estrella del Levante, Fábrica de Cerveza para os anos 2019 a 2022 (Boletín Oficial da Rexión de Murcia, 5 de agosto de 2020) aínda que, con independencia da súa localización, alude á igualdade e ás políticas de conciliación.

⁷⁵ Artigo 80 do II Convenio colectivo do Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE 17 de xuño de 2020).

⁷⁶ Artigo 35 do Convenio colectivo de exhibición cinematográfica de Barcelona e a súa provincia para os anos 2019-2021 (Boletín Oficial da Provincia de Barcelona, do 11 de xuño de 2020) ou artigo 46 do Convenio colectivo da empresa Beer & Food (BOE 25 de xuño de 2020).

⁷⁷ Por exemplo, entre outros moitos, artigo 44 do Convenio colectivo do Grupo Selecta (BOE 30 de xaneiro de 2020), artigo 38 do Convenio colectivo do sector do comercio da provincia de Segovia para o período 2019-2023 (Boletín Oficial da Provincia de Segovia, do 17 de febreiro de 2020), artigo 73 do Convenio colectivo do grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación e Dia Retail España (BOE 15 de xullo de 2020), artigo 24 do Convenio colectivo de Michelin España Portugal, para os centros de traballo de Tres Cantos e Illescas (BOE 3 de xullo de 2020), artigo 29 do Convenio colectivo de Michelin España Portugal para os centros de traballo de Aranda de Duero, Valladolid, Almería e Vitoria para o período 2019-2022 (BOE 17 de agosto de 2020) ou artigo 31 do Convenio

totalmente illada ou anecdótica respecto do resto de dereitos laborais das persoas traballadoras⁷⁸; noutras, xunto a outros dereitos e deberes laborais igualmente relevantes no ámbito laboral⁷⁹.

Por razóns de coherencia temática non é infrecuente que noutras ocasións o seu tratamento apareza recollido xunto ao resto de dereitos e deberes laborais de carácter dixital⁸⁰. Sen dúbida, a localización máis apropiada de todas se é que o convenio colectivo leva a cabo un tratamento de conxunto deste tipo de dereitos tan específicos.

En fin, tal e como se indicará máis adiante, nalgúns supostos óptase directamente por incorporar ao convenio colectivo a modo de anexo o protocolo ou política interna existente na empresa en materia de desconexión dixital⁸¹.

Loxicamente, cuestión distinta á da súa concreta localización espacial é a relativa á do maior ou menor alcance e contido de todas estas cláusulas. Cuestión que, como facilmente pode deducirse, varía moitísimo duns convenios colectivos a outros.

4.2.4. Alcance material do dereito á desconexión dixital

colectivo para os anos 2020-2024 do Concello de Ituero y Lama (Boletín Oficial da Provincia de Segovia do 16 de novembro de 2020) que regula este dereito baixo o título de "Dereitos individuais".

⁷⁸ Cfr. Anexo 5 do Convenio colectivo estatal de estacións de servizo (BOE 11 de marzo de 2020), Anexo 9 do Convenio colectivo para o sector de fariñas panificables e sémolas (BOE 17 de xuño de 2020), a disposición adicional III do Convenio colectivo do sector de comercio de óptica polo miúdo e obradoiros anexos da Comunidade de Madrid (Boletín Oficial da Comunidade de Madrid, do 22 de agosto de 2020) ou a disposición adicional cuarta do III Convenio colectivo do Grupo Enagás (BOE 6 de outubro de 2020).

⁷⁹ Artigo 95 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020) ou artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

⁸⁰ Artigo 113 do VIII Convenio colectivo estatal da cortiza (BOE 14 de maio de 2020) ou artigo 95 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020) e Anexo X.2 do Convenio colectivo de industrias da alimentación de Granada (Boletín Oficial da Provincia de Granada, do 15 de outubro de 2020).

⁸¹ Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

Como é de todos coñecido, a hiperconectividade dixital pode derivar na práctica do uso (sucesivo e/ou simultáneo) de múltiples dispositivos e/ou ferramentas dixitais. Sendo iso así, non é de estrañar que a regulación convencional da desconexión dixital refira de forma expresa a uns e outras dun modo moi amplo. Por exemplo, con formulacións como as que a continuación se indican:

-⁸²Para os efectos da regulación deste dereito, teranse en conta todos os dispositivos e ferramentas facilitadas polas empresas susceptibles de articular comunicacións relacionadas co traballo, tales como: teléfonos móbiles, tabletas, portátiles, aplicacións móbiles propias das empresas, correos electrónicos e sistemas de mensaxería, ou calquera outro que poida utilizarse⁸².

-⁸³A efectos da regulación deste dereito, teranse en conta todos os dispositivos e ferramentas susceptibles de manter a xornada laboral fóra da legal ou convencionalmente establecida: teléfonos móbiles, smartphones, tablets, GPS, apps propias da empresa, correos electrónicos e sistemas de mensaxería, ou calquera outro que poida utilizarse⁸³.

Como pode apreciarse, aínda que practicamente idénticas, a primeira das formulacións transcrita alude aos dispositivos e ferramentas facilitadas pola empresa. En cambio, a segunda delas non establece semellante distinción. A cuestión non é en absoluto menor porque, na práctica, moitos dos problemas relativos á desconexión dixital refiren hoxe en día ao uso de dispositivos privativos das persoas traballadoras. Dispositivos nos que (previa a súa autorización) se instala e/ou cos que facilmente pode accederse ás aplicacións ou ferramentas que permiten desenvolver a prestación laboral de que se trate e nos que resulta moito máis complexo para a empresa establecer previsións técnicas que eviten a conexión dixital fóra da xornada de traballo. Iso é especialmente así en todo canto refire ao ámbito das comunicacións.

Precisamente por iso, aínda que as diversas cláusulas convencionais refiran en exclusividade aos dispositivos dixitais facilitados polas empresas, ningunha dúbida cabe que o dereito á desconexión dixital ha de alcanzar a todos

⁸² Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

⁸³ Artigo 21.3 do Convenio colectivo da empresa Accepta Servicios Integrales (BOE 30 de xullo de 2020).

aqueles dispositivos e ferramentas susceptibles de manter a xornada laboral fóra da legal ou convencionalmente establecida; mesmo os de carácter privativo da persoa traballadora. Loxicamente, nestes casos a obriga empresarial de garantir o dereito á desconexión dixital non debe operar (porque non poderá) sobre o propio dispositivo dixital senón sobre a aplicación e/ou ferramenta (programas) dixital que permita prestar servizos laborais fóra da xornada de traballo.

4.2.5. Carácter principal da regulación convencional fronte ás políticas internas das empresas

Como tivo ocasión de sinalarse con anterioridade, “a negociación colectiva ou, na súa falta, ao acordado entre a empresa e os representantes dos traballadores” atópanse chamados pola norma para establecer as modalidades de exercicio da desconexión dixital (art. 88.2 LOPD). Sendo iso así, e por máis que as empresas estean obrigadas a elaborar unha política interna ao respecto (arts. 88.3 LOPD e 18.2 RDLei 28/2020, do 22 de setembro), non pode entenderse que estas últimas han de primar sobre as primeiras. Antes ao contrario, de preverse efectivamente así, as políticas internas das empresas haberán de respectar o pactado en convenio colectivo ou outros acordos colectivos distintos⁸⁴.

Precisamente por iso, resultan de extraordinaria importancia (non só práctica senón tamén xurídica) previsións convencionais que reivindican o carácter principal (e non meramente complementario) da regulación convencional en materia de desconexión dixital por referencia ás políticas internas das empresas:

-“Como complemento destas medidas, no ámbito da Empresa poderanse establecer protocolos de actuación que amplíen, desenvolvan e melloren o aquí estipulado”⁸⁵.

-“Mediante pactos nas empresas, poderanse establecer garantías adicionais e/ou límites ás medidas de control referidas aos dereitos dixitais”⁸⁶.

⁸⁴ Respecto diso V. *supra*.

⁸⁵ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

Como facilmente pode deducirse, cláusulas deste tipo reforzan o papel protagonista que os convenios colectivos están chamados a xogar na materia. O cal non deixa de ser extraordinariamente importante nun contexto temporal no que o dereito á desconexión dixital acadou as súas primeiras e/ou maiores cotas de desenvolvemento a través, precisamente, das políticas internas das empresas. En realidade, sen deixar de recoñecer a importancia que as políticas internas de empresa teñen, non se trata senón de poñer a cada un no seu sitio. E que dúbida cabe que os convenios colectivos han de xogar un papel relevante neste ámbito. Entre outras moitas cousas porque (como tamén os acordos extra estatutarios) son o resultado do acordo colectivo entre empresas e representantes das persoas traballadoras. Cousa que non necesariamente sucede coas políticas internas respecto das que as normas só esixen dar previa audiencia aos citados representantes (arts. 88.3 LOPD e 18.2 RDLei 28/2020).

Neste mesma orde de cousas, importantes resultan, tamén, aquelas outras cláusulas convencionais que, por referencia ás políticas internas das empresas, esixen que se pacten coa representación legal das persoas traballadoras. Deste xeito, a intervención dos seus representantes na elaboración das políticas internas das empresas en materia de desconexión dixital queda realzada fronte ao previsto nas normas que, como acaba de sinalarse, unicamente falan de “previa audiencia” (arts. 88.3 LOPD e 18.2 RDLei 28/2020, do 22 de setembro):

-“Así mesmo, establecerá un protocolo de desconexión dixital, todo iso pactado coa representación legal dos traballadores/as”⁸⁶.

-“a Empresa elaborará unha política interna previa negociación cos representantes das persoas traballadoras, na que se definirán as modalidades do exercicio do dereito a desconexión dixital e as actuacións formativas e de sensibilización das persoas traballadoras

⁸⁶ Artigo 48 do III Convenio colectivo estatal da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector do metal (BOE 19 de decembro de 2019) ou Anexo 9 do Convenio colectivo para o sector de fariñas panificables e sémolas (BOE 17 de xuño de 2020).

⁸⁷ Artigo 12 do Convenio colectivo da Fundación da Universidade de Almería (Boletín Oficial da Provincia de Almería, do 4 de setembro de 2020).

sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática⁸⁸.

-A empresa "comprométese a elaborar unha política interna xunto cos representantes dos traballadores"⁸⁹.

-"Para ese efecto, nas empresas, e coa intervención da RLT, estableceranse os oportunos protocolos que implementen e desenvolvan esta serie de dereitos e obrigas"⁹⁰.

En calquera caso, unha moi boa idea para combinar negociación colectiva e políticas internas das empresas en materia de desconexión dixital consistiría en integrar estas últimas no propio texto do convenio colectivo ou, na súa falta, establecer as pautas para a elaboración da dita política interna a través do propio convenio colectivo⁹¹. Desta forma, non só se realzaría o papel dos representantes das persoas traballadoras á hora de participar na súa elaboración, senón que á súa vez se dotaría ás ditas políticas da eficacia xeral que deriva do propio convenio colectivo. Por iso é polo que por tal motivo resultan especialmente interesantes previsións convencionais en tal sentido⁹².

Con todo, fronte a canto se acaba de sinalar e evitando asumir o protagonismo que legalmente lles corresponde, non faltan convenios colectivos que parecen facer depender o dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras do que se estableza na política interna da empresa:

⁸⁸ Artigo 46 do V Convenio colectivo marco do Grupo Endesa (BOE 17 de xuño de 2020).

⁸⁹ Artigo 47 do II Convenio colectivo da empresa Software DELSOL (Boletín Oficial da Provincia de Xaén, do 3 de xullo de 2020) que logo reproduce literalmente o artigo 88.3 da LOPD.

⁹⁰ Artigo 46 do Convenio colectivo da empresa Beer & Food (BOE 25 de xuño de 2020) aínda que, con anterioridade, refire unicamente á audiencia á representación legal.

⁹¹ Especialmente interesante neste sentido resulta o artigo 32 do Convenio colectivo da liga Nacional de Fútbol Profesional (BOE 5 de decembro de 2019) que alude á elaboración dun diagnóstico previo de situación.

⁹² Artigo 6.2 do Convenio colectivo de Centro Farmacéutico (BOE 19 de xuño de 2020), artigo 41 e Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), artigo 27 e Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

“sen prexuízo do que estableza a política interna as persoas traballadoras non terán a obriga de responder a correos electrónicos ou chamadas fóra do seu horario laboral”⁹³.

En fin, por canto agora interesa e como mostra da súa importancia práctica (ao non poder regular sempre a negociación colectiva todos os aspectos dun determinado dereito tan específico como este), tamén merece a pena destacar aqueles convenios colectivos que estenden as previsións legais sobre políticas empresariais internas do dereito de desconexión dixital a outros ámbitos distintos como, por exemplo, a protección de datos e a intimidade no ámbito laboral:

Nestas materias e “Do mesmo xeito que para garantir o dereito á desconexión dixital e evitar o risco de fatiga informática, o empregador debe elaborar a política interna dirixida a persoas traballadoras «previa audiencia dos representantes dos traballadores» (artigo 88.3 O 3/2018)”⁹⁴.

4.2.6. Previsións específicas en materia de desconexión dixital

A. De carácter programático

Moitísimas (a gran maioría) son as cláusulas convencionais que, por máis que recoñecen e/ou garanten o dereito á desconexión dixital, contemplan cláusulas de carácter meramente programático que pouco ou nada engaden á súa regulación legal. Entre outras, claro exemplo de canto se acaba de indicar constituirían todas aquelas cláusulas que se limitan a reproducir literalmente o previsto nos artigos 88 da LOPD e 20 *bis* do ET ou que simplemente se remiten a eles. Pero tamén cláusulas como as que a continuación se reproducen:

-⁹⁵A empresa adoptará as medidas oportunas durante a vixencia do convenio”⁹⁵.

⁹³ Artigo 46 do V Convenio colectivo marco do Grupo Endesa (BOE 17 de xuño de 2020).

⁹⁴ Artigo 46 do Convenio colectivo do sector da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector do metal da provincia de Zaragoza (Boletín Oficial da Provincia de Zaragoza, do 13 de novembro de 2020) que leva por título “Protección de datos. Dereito á intimidade no ámbito laboral”.

⁹⁵ Artigo 21 do Convenio colectivo da empresa Estrella del Levante, Fábrica de Cerveza para os anos 2019 a 2022 (Boletín Oficial da Rexión de Murcia, 5 de agosto de 2020).

-⁹⁶recoméndase ás empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio a implantación de políticas de desconexión dixital que permitan limitar a actividade e dispoñibilidade dos profesionais fóra do seu horario de traballo ás situacións perentorias ou xustificadas admisibles no marco da lexislación aplicable⁹⁶.

Por razóns obvias, este tipo de cláusulas non son as máis destacables. Con todo, insítese, o feito mesmo de que a desconexión dixital apareza expresamente mencionada nun convenio colectivo segue sendo aínda importante a tan só dous anos vista da publicación da LOPD.

B. De carácter mínimo

Como acaba de sinalarse, a maioría das previsións establecidas nos convenios colectivos en materia de desconexión dixital teñen carácter programático e apenas é posible derivar delas compromisos concretos e esixibles. Non obstante, algúns convenios colectivos (cada vez máis) contemplan medidas específicas das que se predica o seu carácter de mínimos. A modo de exemplo poden destacarse en tal sentido cláusulas como as que a continuación se indican:

-⁹⁷Co fin de garantir o cumprimento deste dereito... acórdanse as seguintes medidas que terán o carácter de mínimas...:

1. Recoñécese o dereito das persoas traballadoras a non atender dispositivos dixitais postos a disposición polas empresas para a prestación laboral, fóra da súa xornada de traballo e durante o tempo destinado a permisos, licenzas, vacacións, excedencias ou reducións de xornada...

2. En calquera caso, con carácter xeral, non se realizarán..., chamadas telefónicas, envío de correos electrónicos ou de mensaxería de calquera tipo mediante as ferramentas de traballo postas a disposición por parte das entidades dende as 19 h da tarde e ata as 8 h do día seguinte, excepto correos automáticos que non conteñan mandatos. Adaptarase esta limitación horaria para aqueles empregados que realicen horarios singulares que se atopen dentro da franxa 19 h da tarde e ata as 8 h do día seguinte⁹⁷.

Con independencia do seu maior ou menor alcance e contido, o feito relevante aquí é que semellantes previsións aparecen configuradas con carácter de mínimos. Co cal non

⁹⁶ Artigo 35 do Convenio colectivo de exhibición cinematográfica de Barcelona e a súa provincia para os anos 2019-2021 (Boletín Oficial da Provincia de Barcelona, do 11 de xuño de 2020).

⁹⁷ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

só resultan de obrigado cumprimento para as partes incluídas nos respectivos ámbitos de aplicación dos convenios colectivos (realzando así a importancia do dereito á desconexión dixital), senón que permiten a súa constante ampliación ou mellora vía protocolos ou políticas internas das empresas.

Certamente, iso non constitúe a regra xeral na negociación colectiva española. Aínda así, xunto a este tipo de previsións das que expresamente se predica o seu carácter de mínimos, é posible atopar outras distintas que, aínda sen semellante cualificación, poden perfectamente ser interpretadas no mesmo sentido. Fundamentalmente, porque resultan claras e inequívocas en canto aos seus respectivos contidos:

-En relación con "Os medios telemáticos ou de comunicación fornecidos pola empresa... Cando termine o horario de traballo asignado producirase a súa desconexión"⁹⁸.

-“As persoas traballadoras teñen dereito a non responder a ningunha comunicación, fora cal fora o medio dixital utilizado (correo electrónico, whatsapp, Teléfono etc.), unha vez finalizada a súa xornada laboral"⁹⁹.

-“As persoas traballadoras teñen o dereito, a unha vez concluída a súa xornada laboral, como entre outros en descansos, vacacións ou situacións de suspensión da relación laboral, que se respecte o tempo de descanso e vacacións, así como a súa vida familiar e persoal, feito que comporta non atender nin responder comunicacións telefónicas, mensaxes ou correos electrónicos, valorando as diferentes casuísticas e tratamentos diferenciados que poidan existir"¹⁰⁰.

-“as persoas traballadoras... teñen dereito a non responder a ningunha comunicación, calquera que fose o medio utilizado, unha vez finalice a súa xornada laboral.

⁹⁸ Artigo 26 do Convenio colectivo da empresa LABORDEQUIPO (Boletín Oficial da Provincia de Almería, do 3 de setembro de 2020).

⁹⁹ Entre outros moitos, artigo 20 do Convenio colectivo de Servicios Dix 2012 (BOE 4 de febreiro de 2020), Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou artigo 95.4 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

¹⁰⁰ Artigo 46 do Convenio colectivo da empresa Beer & Food (BOE 25 de xuño de 2020) ou disposición adicional III do Convenio colectivo do sector de comercio de óptica polo miúdo e obradoiros anexos da Comunidade de Madrid (Boletín Oficial da Comunidade de Madrid, do 22 de agosto de 2020).

Igualmente, garántese o dereito á desconexión dixital durante o período que duren as vacacións, os días de asuntos propios, as libranzas, o descanso diario e/ou semanal, e os días por permisos, licenzas, incapacidades ou excedencias¹⁰¹.

En calquera caso, advírtase como o dereito á desconexión dixital se predica en todas estas cláusulas respecto de moi diversos períodos e, por tanto, cun alcance moi amplo: descansos (diarios, semanais ou anuais), permisos e licenzas, suspensións do contrato de traballo e excedencias, períodos de baixas por enfermidade ou incapacidade etc. Todo iso ademais, respecto de calquera actividade susceptible de prestación laboral vía conexión dixital: comunicacións, reunións, prestación de servizos etc.

4.2.7. Recomendacións

A . En materia de comunicacións

Xunto ás anteriores medidas específicas, tamén é posible atopar nos convenios colectivos unha serie de recomendacións (chámeselles ou non así) de moi diverso alcance e contido respecto do efectivo exercicio do dereito á desconexión dixital. Non en balde as hipóteses posibles aquí son moi numerosas. Así, por exemplo, en materia de comunicacións establécense recomendacións convencionais como as seguintes:

–Procurar que as comunicacións se envíen exclusivamente ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificando a información.

–Promover a utilización da configuración da opción de envío retardado nos correos electrónicos que se emitan por parte daquelas persoas traballadoras fóra da xornada laboral...

–Programar respostas automáticas, durante os períodos de ausencia, indicando as datas nas que non se estará dispoñible, e designando o correo ou os datos de contacto da persoa a quen se asignou as tarefas durante tal ausencia¹⁰².

¹⁰¹ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020). No mesmo sentido aludindo de forma expresa tamén ás “baixas por enfermidade” V. o artigo 21.3 do Convenio colectivo da empresa Accepta Servicios Integrales (BOE 30 de xullo de 2020).

¹⁰² Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020) que, a modo de boas prácticas, refire con elas a “unha mellor xestión do tempo de traballo”.

Loxicamente, en tanto que recomendacións, atopan como principais destinatarias ás propias persoas traballadoras. Por iso é polo que, sen prexuízo da súa inclusión como tales no propio teor do convenio colectivo, poden quedar igualmente reflectidas en accións de formación ou de sensibilización en materia de desconexión dixital¹⁰³.

B. En materia de reunións

Con maior ou menor alcance práctico, as recomendacións poden referir, igualmente, ás reunións de traballo. Moi especialmente, ás reunións que se leven a cabo de maneira dixital (nada infrecuente, polo demais, no actual contexto de crise sanitaria COVID-19). Así, por exemplo, con previsións como as que a continuación se indican:

-“Limitar as convocatorias de formación, reunións, videoconferencias, presentacións, información, etcétera, fóra da xornada de traballo de cada persoa traballadora.

Incorporarase a utilización de videoconferencias e audioconferencias que permitan a realización de tales reunións dentro da xornada laboral e eliminen os desprazamentos innecesarios, sempre que isto sexa posible.

-Se as ditas reunións se teñen que levar a cabo fóra da xornada diaria de traballo de cada persoa a asistencia será voluntaria e será considerada tempo efectivo de traballo. Esta medida será de especial cumprimento para todas as persoas con redución de xornada por coidado de familiares.

-Con carácter xeral as reunións non finalizarán máis tarde das 19 horas, deberán convocarse con 48 horas mínimas de antelación e non se realizarán, fóra da xornada laboral en: días non laborables e festivos, vésperas de días non laborables e festivo, mes de agosto e semana da festa maior en cada localidade.

-Incluír nas convocatorias a hora de inicio e finalización, así como a documentación relevante que vaia ser tratada co fin de que se poidan visualizar e analizar previamente os temas a tratar e as reunións non se dilaten máis do establecido”¹⁰⁴.

-“A efectos de potenciar o dereito á conciliación da actividade laboral e a vida persoal e familiar, a convocatoria de reunións de traballo, tanto a nivel interno como as que se leven a cabo con clientes, así como a formación obrigatoria, realízanse tendo en conta o tempo aproximado de duración e, preferiblemente, non se estenderán ata máis tarde da finalización da xornada ordinaria de

¹⁰³ Respecto diso V. *infra*.

¹⁰⁴ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020) que, a modo de boas prácticas, refire con elas a “unha mellor xestión do tempo de traballo”.

traballo, a fin de que non se vexa afectado o tempo de descanso das persoas traballadoras¹⁰⁵.

Como pode apreciarse, aínda que algún convenio colectivo as cualifique de recomendacións, boa parte delas conteñen verdadeiras disposicións de carácter mínimo. Polo menos, dende un punto de vista formal.

4.2.8. Inaplicación do dereito á desconexión dixital

Aínda que como xa se dixo o da desconexión dixital constitúe, con carácter xeral, un dereito das persoas traballadoras e, polo tanto, unha obriga de carácter empresarial, sabido é que a negociación colectiva ou, na súa falta, o acordado entre a empresa e os representantes dos traballadores pode determinar as modalidades (moi diversas na práctica) do seu exercicio (art. 88 2 LOPD). É, pois, sobre a base desta previsión legal como os convenios colectivos poden establecer limitacións (que en ningún caso anulacións) ao efectivo exercicio do dereito á desconexión dixital.

Por canto agora interesa, este tipo de limitacións poden aparecer contempladas con moi diverso alcance e contido. Por exemplo, dende un punto de vista estritamente subxectivo, poden referir en exclusiva a determinados colectivos de persoas traballadoras pertencentes á empresa:

-“Conforme o regulado no artigo 20 bis do ET e no artigo 88 da LOPD, garátese o dereito á desconexión dixital ... a excepción daquelas persoas traballadoras que pola natureza do seu traballo permanezan e así se estableza, a disposición da Entidade”¹⁰⁶.

-Respecto de “Os medios telemáticos ou de comunicación fornecidos pola empresa... Cando termine o horario de traballo asignado producirase a súa desconexión, salvo para aqueles traballadores que perciban e acepten a dispoñibilidade, e cos límites da LPDP. (Lei de protección de datos de carácter persoal.)”¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou artigo 95.9 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

¹⁰⁶ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

¹⁰⁷ Artigo 26 do Convenio colectivo da empresa LABORDEQUIPO (Boletín Oficial da Provincia de Almería, do 3 de setembro de 2020).

-ºO presente Protocolo de actuación aplícase á totalidade das persoas traballadoras da Empresa..., con excepción daquelas persoas traballadoras, ..., que pola cobertura do seu posto de traballo se atopen en situación de dispoñibilidade (ou de figuras de similar natureza)¹⁰⁸.

-ºExclúese a aplicación do dereito a desconexión dixital a aquelas persoas traballadoras que permanezan en situación «de garda», no entendemento de que, durante o tempo de atención continuada en réxime de localización, a persoa traballadora ten a obriga de atender as comunicacións da Empresa en conformidade co previsto na regulación específica suscrita ao respecto¹⁰⁹.

-ºExclúese a aplicación do dereito a desconexión dixital a aquelas persoas traballadoras que permanezan a disposición da Compañía e perciban, por iso, un complemento de «dispoñibilidade» ou outro de similar natureza, no entendemento de que, durante o tempo de atención continuada en réxime de localización, a persoa traballadora terá a obriga de atender as comunicacións de Telefónica, en conformidade coas normas que regulen o correspondente réxime de dispoñibilidade en cada unha das empresas¹¹⁰.

-ºEste dereito veríase excepciónado para aquelas persoas que ocupan postos directivos cun cargo de responsabilidade na empresa, cuxas funcións esixen plena dispoñibilidade, sendo estes postos os que se recollen a continuación: Comité de Dirección, Directores de Negocio e Xerentes¹¹¹.

De entrada, aínda que limitativas do efectivo exercicio do dereito á desconexión dixital, semellantes previsións poden resultar perfectamente admisibles dende un punto de vista xurídico. Sobre todo na medida en que obedezan a unha causa razoable e obxectiva (por exemplo, en atención ao concreto servizo prestado, á maior responsabilidade asumida na empresa, á particular natureza da prestación desenvolvida, á maior ou menor dispoñibilidade comprometida etc.). Agora ben, que iso poida ser así en determinados supostos en absoluto autoriza á empresa a establecer previsións limitativas do dereito á desconexión dixital de carácter xenérico. É máis, de non responder a

¹⁰⁸ Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

¹⁰⁹ Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

¹¹⁰ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020) ou Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020).

¹¹¹ Artigo 65 do Convenio colectivo de CTC Externalización (BOE 18 de marzo de 2020).

ningunha causa xustificativa concreta e determinada, tales limitacións haberán de terse por non postas. Non en balde, aínda mesmo coa existencia de tales limitacións, han de respectarse sempre os parámetros xerais en canto a xornadas de traballo máximas e/ou descansos entre xornadas, semanais e/ou anuais. Por descontado, que o exceso de xornada sexa sistematicamente compensado economicamente non necesariamente xustificará, sempre e en todo caso, a instauración dunha determinada limitación ao dereito de desconexión dixital.

Polo demais, dende un punto de vista obxectivo as limitacións adoitan vir amparadas en situacións de urxencia ou de carácter excepcional. As máis das veces con formulacións xenéricas e para nada precisas. O cal resulta do todo punto criticable debido a que, entre outros temas, non adoita quedar precisado que situacións extraordinarias son esas, quen determina tal carácter e/ou o seu alcance (individual ou colectivo) e duración ou cal é o procedemento a seguir ao respecto. Máxime se temos en conta que con elas se está limitando o efectivo exercicio dun dereito laboral expresamente recoñecido no noso ordenamento xurídico laboral. Neste sentido atopamos cláusulas convencionais como as que a continuación se indican:

- “Garantir a desconexión dixital fóra da xornada laboral, salvo forza maior”¹¹².
- “salvo causa de forza maior ou circunstancias excepcionais”¹¹³.
- “salvo en circunstancias urxentes ou excepcionais”¹¹⁴.

¹¹² Medida 4.2 do Plan de igualdade do Comité Cidadán Antisida do Principado de Asturias (Boletín Oficial do Principado de Asturias, do 13 de novembro de 2020).

¹¹³ Artigo 54 do Convenio colectivo para a planta de Ágreda de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica 2019-2022 (Boletín Oficial da Provincia de Soria, do 31 de xullo de 2020). Aludindo soamente a “causa de forza maior” V. os artigos 54 do Convenio colectivo do sector do comercio de Valladolid (Boletín Oficial da Provincia de Valladolid, do 5 de febreiro de 2020), 20 do Convenio colectivo de Servicios Dix 2012 (BOE 4 de febreiro de 2020) e 38 do Convenio colectivo do sector do comercio da provincia de Segovia para o período 2019-2023 (Boletín Oficial da Provincia de Segovia, do 17 de febreiro de 2020). Pola súa banda, aludindo a “circunstancias excepcionais ligadas a necesidades de prestación de servizo a clientes” V. o artigo 44 do Convenio colectivo do Grupo Selecta (BOE 30 de xaneiro de 2020).

-“sen prexuízo de que poidan darse situacións excepciónais de necesidade ou urxencia”¹¹⁵.

-“sen prexuízo dalgunhas excepcións, tales como causas de forza maior ou gardas localizables, retén, dispoñibles priorizados, maior dedicación ou circunstancias similares contempladas en negociación colectiva”¹¹⁶.

Como facilmente pode deducirse, todas estas cláusulas recollen excepcións excesivamente amplas que perfectamente poderían admitir na práctica moi diversas hipóteses. Precisamente por iso, parece obrigado esixir ás partes negociadoras un maior rigor neste punto. Certamente non se pretende aquí unha detallada e exhaustiva relación de supostos causísticos. Entre outras cousas, porque na maioría dos sectores iso resulta practicamente impredicible. Pero si, polo menos, unhas previsións máis específicas que, sobre a base dunha intencionada xeneralidade, non amparen calquera esixencia empresarial ou de terceiros (por exemplo, clientes).

Neste último sentido, aínda que moi mellorables aínda, parecen máis adecuadas cláusulas convencionais como as que a continuación se indican:

-“Non serán de aplicación as medidas que garanten o dereito á desconexión dixital nos períodos de dispoñibilidade asignados ás persoas traballadoras das categorías sanitarias nin nos casos en que concorran circunstancias de causa de forza maior ou que supoñan un grave, inminente ou evidente prexuízo empresarial ou do negocio, cuxa urxencia temporal necesita indubidadamente dunha resposta inmediata”¹¹⁷.

-“Non serán de aplicación as medidas que garanten o dereito á desconexión dixital nos casos en que concorran circunstancias de causa de forza maior ou que supoñan un grave, inminente ou

¹¹⁴ Artigo 21 do Convenio colectivo da empresa Estrella del Levante, Fábrica de Cerveza para os anos 2019 a 2022 (Boletín Oficial da Rexión de Murcia, 5 de agosto de 2020).

¹¹⁵ Artigo 78 do Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España (BOE 27 de febreiro de 2020). En similar sentido V., tamén, o artigo 24 do Convenio colectivo de Siemens Healthcare (BOE 28 de febreiro de 2020) que alude ademais a situacións de garda.

¹¹⁶ Artigo 46 do V Convenio colectivo marco do Grupo Endesa (BOE 17 de xuño de 2020).

¹¹⁷ Artigo 95.5 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

evidente prexuízo empresarial ou do negocio, cuxa urxencia temporal necesita sen lugar a dúbidas dunha resposta inmediata”¹¹⁸.

Por suposto, adecuadas parecen, tamén, cláusulas nas que, con maior ou menor alcance, dalgún modo trata de explicitarse que cabe entender por circunstancia de carácter excepcional:

“Considerarase que concorren circunstancias excepcionais xustificadas cando se trate de supostos que poidan supoñer un grave risco cara ás persoas ou un potencial prexuízo empresarial cara ao negocio, cuxa urxencia requira da adopción de medidas especiais ou respostas inmediatas”¹¹⁹.

En todo caso lémbrese que, como limitacións dun dereito legalmente recoñecido, este tipo de cláusulas haberán de establecerse e, no seu caso, interpretarse restritivamente. Por tanto, non resultarán admisibles neste punto limitacións xenéricas ou carentes de xustificación obxectiva e razoable. En caso contrario, claro queda que tales limitacións haberán de terse por non postas¹²⁰. Precisamente por iso, de bastante interese práctico resultan aquelas cláusulas convencionais que configuran procedementos alternativos ao establecemento destas limitacións:

“Nos devanditos supostos, a Compañía que requira unha resposta da persoa traballadora, unha vez finalizada a súa xornada laboral, contactará con aquela preferiblemente por teléfono para comunicarlle a situación de urxencia que motiva a dita situación. Desta forma, o tempo de traballo así requirido podería cualificarse como hora extraordinaria, en conformidade co establecido en canto

¹¹⁸ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

¹¹⁹ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020) que parte da base “de garantir o cumprimento deste dereito e regular as posibles excepcións”.

¹²⁰ Así as cousas, non parecen do todo punto adecuadas previsións nas que o dereito á desconexión dixital queda excepcionado por un plus de dispoñibilidade nos seguintes termos: “A estes efectos realizarase unha primeira chamada ao traballador, de non atendela, realizaráselle unha segunda chamada no prazo de dúas horas, se tampouco a atendese, perderá o dereito ao plus correspondente a esa mensualidade” [art. 19 Convenio colectivo do Consorcio de Servicios de La Palma (Boletín Oficial da Provincia de Santa Cruz de Tenerife, do 13 de marzo de 2020)].

a xornada e/ou política de horas extraordinarias no marco laboral da empresa propia da persoa traballadora¹²¹.

4.2.9. Accións de formación e sensibilización

Como é sabido, o artigo 88.3 da LOPD alude de forma explícita a "as accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática". No mesmo sentido exprésase, tamén, o parágrafo primeiro do artigo 18.2 do RDLei 28/2020, do 22 de setembro, respecto das persoas que prestan os seus servizos a distancia ou teletraballan. Agora ben, tanto nunha norma como noutra ambas as referencias legais levanse a cabo no ámbito das políticas internas de empresas. Nada se indica, con todo, respecto dos convenios colectivos.

Precisamente por tal motivo, por máis que moitas delas (a gran maioría) resulten programáticas en canto ao seu concreto contido e alcance, de suma importancia cabe considerar hoxe cantas cláusulas convencionais aludan de forma expresa ás accións de formación e sensibilización en materia de desconexión dixital. Basicamente porque, máis que de regulación xurídica, do que realmente estamos agora necesitados empresas e persoas traballadoras (cidadanía en xeral) en materia de desconexión dixital é dunha boa formación e/ou sensibilización ao respecto. Sobre todo con ocasión do noso permanente estado de hiperconectividade a través de múltiples dispositivos dixitais (moi especialmente, smartphones e tabletas).

Entre outras moitas, para ese efecto é posible citar cláusulas convencionais como as que a continuación se indican:

- "A empresa... integrará dentro do seu plan de formación sesións de sensibilización sobre o uso racional dos dispositivos dixitais"¹²².

- "As Entidades realizarán accións de formación e sensibilización sobre a protección e respecto do dereito á desconexión dixital e laboral e sobre un uso razoable e adecuado das TIC, dirixidas a

¹²¹ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020) ou Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020).

¹²² Artigo 21 do Convenio colectivo da empresa Estrella del Levante, Fábrica de Cerveza para os anos 2019 a 2022 (Boletín Oficial da Rexión de Murcia, 5 de agosto de 2020).

todos os niveis da organización, e para iso poñerá a disposición de todas as persoas traballadoras, a información e/ou formación necesaria¹²³.

-¹²⁴A información, formación e sensibilización sobre este dereito deberá transmitirse ás persoas traballadoras de forma clara e inequívoca, debendo desenvolverse actividades formativas en tal sentido que aseguren o correcto coñecemento dos criterios que se pacten¹²⁴.

-¹²⁵A empresa fomentará a práctica responsable dos medios tecnolóxicos co propósito de dar cumprimento ao dereito á desconexión dixital¹²⁵.

-¹²⁶poñeráse en marcha actuacións de comunicación e sensibilización, dirixidas ao persoal e os mandos intermedios, e á mesma dirección da empresa, sobre as pautas de traballo derivadas do protocolo, e sobre o uso razoable das comunicacións e medios dixitais¹²⁶.

-A empresa "implementará medidas de sensibilización sobre as que se ampara o dereito á desconexión dixital. Para o que, informarase e/ou formarase ás persoas traballadoras sobre a necesaria protección deste dereito, tendo en conta as circunstancias, tanto laborais como persoais de todas as persoas traballadoras, e para iso poñeráse á súa disposición, toda a información e/ou formación que precisen para a comprensión e posterior aplicación das mencionadas medidas protectoras do dereito á desconexión dixital¹²⁷.

-¹²⁸Estableceranse anualmente xornadas de formación para a sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática¹²⁸.

¹²³ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

¹²⁴ Artigo 48 do III Convenio colectivo estatal da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector do metal (BOE 19 de decembro de 2019), artigo 113 do VIII Convenio colectivo estatal da cortiza (BOE 14 de maio de 2020), Anexo 9 do Convenio colectivo para o sector de fariñas panificables e sémolas (BOE 17 de xuño de 2020) ou artigo 10.4 do Convenio colectivo do sector da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector do metal da provincia de Zaragoza (Boletín Oficial da Provincia de Zaragoza, do 13 de novembro de 2020).

¹²⁵ Artigo 95.10 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

¹²⁶ Artigo 46 do Convenio colectivo da empresa Beer & Food (BOE 25 de xuño de 2020) ou disposición adicional III do Convenio colectivo do sector de comercio de óptica polo miúdo e obradoiros anexos da Comunidade de Madrid (Boletín Oficial da Comunidade de Madrid, do 22 de agosto de 2020).

¹²⁷ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

¹²⁸ Artigo 6.2 do Convenio colectivo de Centro Farmacéutico (BOE 19 de xuño de 2020).

En ocasións (as menos das veces), as accións de formación e/ou sensibilización establécense en colaboración coa representación das persoas traballadoras, á vez que se concretan os contidos que as ditas accións deben ter con carácter mínimo:

-“En colaboración coa representación legal dos traballadores, levaranse a cabo campañas de información, sensibilización e formación dirixidas a todo o persoal, incluídos directivos e mandos intermedios. Estas iniciativas de formación e/ou sensibilización versarán, polo menos, sobre a importancia da desconexión dixital, os seus beneficios e sobre as modalidades de desconexión que finalmente se adopten. Tamén se incluírán os contidos necesarios sobre o funcionamento dos equipos telemáticos sobre os que se realizará a desconexión”¹²⁹.

Lémbrese, polo demais, que en ocasións se traslada aos superiores xerárquicos a responsabilidade respecto da formación e sensibilización das persoas traballadoras en materia de desconexión dixital:

“Corresponde a quen teña a responsabilidade sobre un equipo e/ou superiores xerárquicos das persoas traballadoras, fomentar e educar mediante a práctica responsable das tecnoloxías e co propósito de dar cumprimento ao dereito á desconexión dixital”¹³⁰.

Loxicamente, cuestión distinta é a de se estas previsións convencionais se levan efectivamente ou non á práctica. Aspecto do que, por razóns obvias, non é posible dar conta agora. Con todo, insítese, dado o estado actual das cousas formación e sensibilización deben adquirir un carácter prioritario na materia. E é que outro modo de relacións laborais dixitais é perfectamente posible.

4.2.10. Desconexión dixital e teletraballo

Como tivo ocasión de sinalarse no seu momento, o artigo 18 do RDLei 28/2020, do 22 de setembro, regula de maneira expresa o dereito á desconexión dixital no ámbito do traballo a distancia e, moi particularmente, no do teletraballo. Sendo iso así, e aínda que é pronto para que semellante circunstancia apareza recollida polos convenios

¹²⁹ Artigo 21.3 do Convenio colectivo da empresa Accepta Servicios Integrales (BOE 30 de xullo de 2020).

¹³⁰ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020), Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020) ou Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

colectivos, non faltan exemplos nos que o teletraballo se atopa presente para os efectos que agora interesan. Así, por exemplo, en previsións convencionais como as que a continuación se indican:

-“Conforme o regulado no artigo 20 bis do ET e no artigo 88 da LOPD, garátese o dereito á desconexión dixital tanto ás persoas traballadoras que realicen a súa xornada de forma presencial como ás que presten servizos mediante novas formas de organización do traballo (traballo a distancia, flexibilidade horaria ou outras), adaptándose á natureza e características de cada posto de traballo”¹³¹.

-“Recoñécese e formalízase o dereito á desconexión dixital como un dereito, aplicable a todas as persoas traballadoras, tanto aos que presten servizos nas instalacións da Empresa como aos que realizan total ou parcialmente o traballo a distancia ou no seu propio domicilio (traballo en remoto) vinculado ao uso con fins laborais de ferramentas tecnolóxicas”¹³².

-A empresa “garantirá o dereito á desconexión dixital tanto ás persoas traballadoras que realicen a súa xornada de forma presencial como aos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia, así como no domicilio da persoa traballadora vinculado ao uso con fins laborais de ferramentas tecnolóxicas”¹³³.

-“O dereito á desconexión dixital inclúe tanto ás persoas traballadoras que realicen a súa xornada de forma presencial como aqueles supostos que poidan realizarse total ou parcialmente a distancia”¹³⁴.

-“O dereito á desconexión manterase nos mesmos termos para quen estea prestando servizos na modalidade de traballo fóra da oficina”¹³⁵.

Por descontado, aínda que de momento moi limitadas en canto ao seu contido e alcance, ningunha dúbida cabe que na medida en que se vaia asentando na práctica o teletraballo será moito máis fácil que os interlocutores

¹³¹ Artigo 15 do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (BOE 3 de decembro de 2020).

¹³² Disposición adicional III do Convenio colectivo do sector de comercio de óptica polo miúdo e obradoiros anexos da Comunidade de Madrid (Boletín Oficial da Comunidade de Madrid, do 22 de agosto de 2020).

¹³³ Anexo 3 do Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 7 de xaneiro de 2020) ou Anexo 4 do Convenio colectivo de Informática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020).

¹³⁴ Anexo I do Convenio colectivo da empresa Ahorramás (BOE 1 de agosto de 2020).

¹³⁵ Artigo 46 do V Convenio colectivo marco do Grupo Endesa (BOE 17 de xuño de 2020).

sociais incorporen novas e máis ambiciosas previsións convencionais sobre desconexión dixital e teletraballo.

4.2.11. Outras cuestións

En fin, xunto ás previsións que se sinalaron ata o momento presente é posible aínda atopar nos convenios colectivos outras cuestións distintas por referencia á desconexión dixital. Por exemplo, as que a continuación se indican:

a) Comisións ou grupos de traballo sobre desconexión dixital.

-“Durante a vixencia do Convenio constituirase unha comisión de traballo paritaria para tratar os temas de desconexión e ámbito dixital”¹³⁶.

-“Durante a vixencia do novo Convenio Colectivo, a Empresa e a Representación Social crearán unha Comisión co obxecto de avanzar neste ámbito”¹³⁷.

-“A efectos do seguimento e supervisión do disposto no presente acordo, constituirase un grupo de traballo de carácter paritario entre as partes asinantes”¹³⁸.

-“Constitúese a Comisión para a Protección dos Dereitos Dixitais... que exercerá especificamente as competencias sobre as materias relacionadas coa salvagarda de dereitos dixitais no ámbito laboral, e que se encargará... de negociar... e a regulación das modalidades de exercicio do dereito á desconexión”¹³⁹.

b) Competencias das comisións paritarias dos convenios colectivos en materia de desconexión dixital.

-“A comisión paritaria do convenio elaborará un modelo xeral de política de exercicio do dereito á desconexión dixital no ámbito

¹³⁶ Disposición transitoria quinta do Convenio colectivo da empresa Maxion Wheels España (Boletín Oficial da Provincia de Barcelona, do 11 de decembro de 2020).

¹³⁷ Artigos 24 do Convenio colectivo de Michelin España Portugal, para os centros de traballo de Tres Cantos e Illescas (BOE 3 de xullo de 2020) e 29 do Convenio colectivo de Michelin España Portugal para os centros de traballo de Aranda de Duero, Valladolid, Almería e Vitoria para o período 2019-2022 (BOE 17 de agosto de 2020).

¹³⁸ Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020).

¹³⁹ Artigo 115 do VIII Convenio colectivo estatal da cortiza (BOE 14 de maio de 2020) no que recolle un amplo contido competencial desta Comisión. En similar sentido, tamén, artigo 120 do III Convenio colectivo estatal da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector do metal (BOE 19 de decembro de 2019),

laboral dos centros e servizos veterinarios baseada na normativa de aplicación e o disposto no artigo 95 deste convenio colectivo¹⁴⁰.

-“A Comisión Paritaria do Convenio realizará un seguimento do cumprimento desta medida¹⁴¹.

c) Competencias da comisión de igualdade sobre desconexión dixital.

“A Comisión de Igualdade realizará, entre outras, as seguintes funcións: ... j) Negociar coa Representación Social a política interna, na que se definirán as modalidades do exercicio do dereito a desconexión dixital e as actuacións formativas e de sensibilización das persoas traballadoras sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática¹⁴².

d) Políticas de emprego futuras que teñan en conta o dereito á desconexión dixital.

“Durante a vixencia do presente Convenio Colectivo ambas as partes conveñen na necesidade de levar a cabo unha política de emprego dirixida... a favorecer a estabilidade e calidade no emprego, e para ese efecto fíxanse os seguintes obxectivos: ... desenvolvendo... os dereitos en materia de desconexión dixital, nos termos que se concreten coa representación legal dos/as traballadores/as¹⁴³.

e) Previsións de desenvolvemento futuro en materia de desconexión dixital.

-“As partes asinantes desenvolverán no prazo de 6 meses dende a entrada en vigor do presente Convenio, os criterios para o exercicio do dereito á desconexión dixital nos que, polo menos, se especificarán as modalidades do exercicio ao dereito á desconexión, especialmente nos supostos de traballo a distancia ou no domicilio particular.

Igualmente, regularase o dereito á desconexión naquéloutros casos nos que a prestación laboral esixa dispoñibilidade ou realización de

¹⁴⁰ Artigo 103.6 do Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020). Para ese efecto, a disposición transitoria quinta deste mesmo convenio colectivo establece o seguinte: “Á entrada en vigor deste convenio colectivo a comisión paritaria do convenio dispoñerá dun prazo de 6 meses para elaborar o modelo xeral de política de exercicio do dereito á desconexión dixital no ámbito laboral dos centros e servizos veterinarios a que se fai alusión no apartado 6 do artigo 103 deste convenio colectivo”.

¹⁴¹ Artigo 24 do Convenio colectivo de Siemens Healthcare (BOE 28 de febreiro de 2020). En similar sentido, tamén, artigo 20 do Convenio colectivo de Servizos Dix 2012 (BOE 4 de febreiro de 2020).

¹⁴² Artigo 108.4 do V Convenio colectivo marco do Grupo Endesa (BOE 17 de xuño de 2020).

¹⁴³ Disposición final cuarta do Convenio colectivo da Empresa PSAG Automóviles Comercial España (Boletín Oficial da Comunidade de Madrid, do 19 de setembro de 2020).

gardas fóra do horario laboral establecido, así como das persoas que traballan en plataformas dixitais online, cando existan estas formas de prestación laboral nas empresas do sector”¹⁴⁴.

f) Renovacións temporais das políticas internas de desconexión dixital incorporadas ao convenio colectivo.

“A vixencia desta política iníciase coa firma do presente acordo e renovarase anualmente de modo tácito. Para incluír calquera modificación, as partes deberían acordalo, como mínimo, un mes antes da data de vencemento anual”¹⁴⁵.

5. CONCLUSIÓNS

Tendo en conta a metodoloxía empregada no presente traballo á hora de analizar o tratamento do dereito á desconexión dixital na negociación colectiva de 2020, dende este pórtico final non corresponde outra cousa que recomendar a consulta de canto se acaba de sinalar nos apartados anteriores. Moi especialmente, das diversas cláusulas convencionais transcritas. Sen dúbida, na súa localización, contido e debida localización sistemática reside o verdadeiro interese deste traballo. Aínda así, e a modo de simple corolario final, permítanme efectuar a continuación unha serie de conclusións:

-A negociación colectiva nas súas moi distintas formas (convenios colectivos e/ou acordos de empresas) atópase chamada a establecer con carácter prioritario as diferentes modalidades de exercicio do dereito á desconexión dixital. Dende este punto de vista as políticas internas das empresas deben ter en conta o establecido, no seu caso, pola negociación colectiva.

-A dous anos da entrada en vigor da LOPD, aínda son poucos (cuantitativamente falando) os convenios colectivos que aluden de maneira expresa ao dereito á desconexión dixital. E aínda menos (cualitativamente falando) os

¹⁴⁴ Artigo 21.3 do Convenio colectivo da empresa Accepta Servicios Integrales (BOE 30 de xullo de 2020). Contemplando así mesmo o primeiro dos dous parágrafos transcritos V. o artigo 113 do VIII Convenio colectivo estatal da cortiza (BOE 14 de maio de 2020) o Anexo 9 do Convenio colectivo para o sector de fariñas panificables e sémolas (BOE 17 de xuño de 2020).

¹⁴⁵ Anexo 4 do Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE 22 de xuño de 2020).

convenio colectivos que introducen novidades ao respecto. Neste sentido, a tónica habitual segue sendo a de que uns convenios copien a outros.

-Moitas das regulacións convencionais existentes ao respecto son de carácter programático e/ou contemplan previsións de contido e alcance xenérico das que apenas é posible derivar medidas concretas. Con todo, o feito mesmo de que se aluda expresamente ao dereito á desconexión dixital considérase importante dado o aínda escaso tratamento existente sobre o particular.

-En todo caso, aínda cando o mesmo se atope expresamente contemplado no convenio colectivo, na maioría dos supostos bótase en falta un máis amplo e profundo tratamento do dereito á desconexión dixital.

-Sequera sexa como presuposto previo, resulta de extraordinaria importancia que o dereito á desconexión dixital apareza contemplado nos convenios colectivos como un dereito laboral das persoas traballadoras, á vez que como unha obriga de carácter empresarial. Neste sentido, por máis que comprensibles no estado actual de hiperconectividade social, non pode admitirse que o efectivo exercicio do dereito á desconexión dixital se faga recaer na vontade das persoas traballadoras. En último termo, a maior conexión dixital con fins laborais non significa outra cousa que unha maior prestación (en tempo e/ou en obra) de servizos.

-Segue existindo unha confusión bastante xeneralizada en canto ás finalidades específicas que poden ser atendidas por este dereito. Por iso é polo que, en lugar de tratalo como un dereito transversal en si mesmo considerado (xa sexa de forma independente ou xunto con outros dereitos de carácter dixital), a desconexión dixital aparece situada en moi diversos ámbitos (tempo de traballo, saúde laboral, conciliación da vida persoal, familiar e laboral, acción social da empresa etc.).

-Por descontado, as partes son absolutamente libres para dotar o dereito de desconexión dixital do contido e alcance que en cada caso consideren oportuno. Agora ben, se hai unha materia na que a intervención dos convenios colectivos ha de resultar obrigada é a que refire ao

establecemento de limitacións e/ou excepcións ao seu efectivo exercicio. Trataríase con iso de que tales limitacións e/ou excepcións non queden fixadas de maneira unilateral polas empresas nas súas respectivas políticas internas.

-Unha boa idea para combinar negociación colectiva e políticas internas das empresas en materia de desconexión dixital consistiría en integrar a estas últimas no propio texto do convenio colectivo. Desta forma, non só se realzaría o papel dos representantes das persoas traballadoras á hora de participar na súa elaboración, senón que á súa vez se dotaría as ditas políticas da eficacia xeral que deriva do propio convenio colectivo.

-O dereito á desconexión dixital debe alcanzar a todas as ferramentas e dispositivos dixitais cos que se leven a cabo finalidades laborais; mesmo aínda tratándose de dispositivos privativos das persoas traballadoras. Neste último caso, a obriga empresarial de garantir o efectivo exercicio deste dereito haberá de axustarse aos dereitos fundamentais en xogo.

-En canto ás políticas internas das empresas considérase moi conveniente que por convenio colectivo se estableza expresamente que han de negociarse e/ou pactarse coa representación (legal e/ou sindical, segundo corresponda) das persoas traballadoras. Deste xeito quedaría superada a "previa audiencia" á que refiren as normas (arts. 88 LOPD e 18.2 RDLei 28/2020).

-O dereito á desconexión dixital ha de operar nos mesmos termos tanto se o traballo se presta de forma presencial coma se se teletraballa. Con todo, as referencias específicas a esta última forma de prestación de servizos resultan moi escasas nos convenios colectivos.

-No estado actual das cousas, parece do todo punto conveniente que se establezan mecanismos de fiscalización en relación co efectivo cumprimento ou non do dereito á desconexión dixital nas organizacións empresariais. Por exemplo, a través de comisións específicas e/ou grupos de traballo.

-En fin, nun contexto de máxima hiperconectividade, os labores de formación e sensibilización no uso adecuado e

razoable dos dispositivos dixitais han de constituír a prioridade máxima para os interlocutores sociais.

6. BIBLIOGRAFÍA

ÁNGEL QUIROGA, Macarena: Desconexión digital y tiempo de trabajo: conflictos entre negociación colectiva y políticas de empresa, en AEDTSS: El Estatuto de los Trabajadores 40 años después (XXX Congreso Anual). Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020.

BARRIOS BAUDOR, Guillermo: El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones. Revista Aranzadi Doctrinal, 2019, núm. 1.

DOGANOC DE LEÓN, María: El derecho a la desconexión digital: análisis de la regulación legal y convencional y de la aplicación del derecho por los Tribunales españoles, todas ellas en AEDTSS: El Estatuto de los Trabajadores 40 años después (XXX Congreso Anual). Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020.

LARRAZABAL ASTIGARRAGA, Eider: El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva. Especial referencia a los convenios del transporte de mercancías por carretera, en AEDTSS: El Estatuto de los Trabajadores 40 años después (XXX Congreso Anual). Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020.

TRUJILLO PONS, Francisco: La desconexión digital en el ámbito laboral. Tirant lo Blanch. 2020.