
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Cáceres Martínez, Ana. *Estudio del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Relacions laborals). 59 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331981>

under the terms of the  license.



Estudio del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva

Autora: Ana Cáceres Martínez

Tutor: Daniel Martínez Fons

Trabajo de Final de Grado (TFG)

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho – UAB (Cerdanyola del Vallès)

Fecha: 7 de mayo de 2026

Curso 2025 - 2026

Agradecimientos

“Debemos encontrar tiempo para detenernos y agradecer a las personas que hacen la diferencia en nuestras vidas” dijo John F. Kennedy, expresidente de los Estados Unidos. Y es que gracias a los que nos ayudan a caminar, y sobre todo a los que nos dejan libertad para crear nuestras ideas, podemos llegar a sacar la mejor versión de nosotros mismos.

Por eso quería agradecer a la universidad por ayudarme a encontrar mi camino; ahora sí sé a lo que me quiero dedicar. En estos cuatro años me he dedicado a buscar lo que quería ser, he estado tanteando lugares donde me gustaría dejar mi granito de arena. Pero claro, la universidad como tal no ha sido quien me ha cogido de la mano para tirar adelante, sino los profesores, que en sus más y sus menos, me han ido descubriendo el gran mundo que se me abre ahora con el Grado de Relaciones Laborales ya casi en mis manos.

Por fin, con este Trabajo de Fin de Grado termino mi etapa académica, y de qué mejor manera que haciendo un trabajo que realmente me apetecía. Y este pequeño detalle se lo atribuyo a mi tutor Daniel Martínez, que desde el primer momento dejó volar mi imaginación y mis ideas. Él me permitía reflejar mis pensamientos y mis críticas sobre este derecho en el papel, guiándome en momentos de dudas por mi miedo a fallar en el momento más importante de la carrera.

Por último, no quería dejaros leer este estudio de investigación sin antes agradecer la pequeña, pero importante, colaboración de la empresa Lacrem S.A. No ha sido uno de los elementos claves de este trabajo, pero me ha hecho especial ilusión que me dejaran utilizar la empresa como ejemplo, ya que me siento ligada a ella por motivos personales.

Síntesis y conceptos clave

Este trabajo tiene como finalidad analizar cómo se desarrolla el derecho a la desconexión digital en las empresas actuales, mediante la negociación colectiva, siguiendo fielmente las pautas establecidas por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD). A raíz de la promulgación de esta ley, se han hecho otras incorporaciones en diversas disposiciones relativas al trabajo, las cuales también son nombradas a lo largo de este estudio, señalando la necesidad de integrar este derecho en las empresas y la importancia de que su buena articulación ayuda a fomentar el uso de buenas prácticas empresariales. Sin embargo, el principal obstáculo para la implantación homogénea del derecho a la desconexión digital es la propia redacción de la normativa, ya que la ambigüedad con la que se ha escrito provoca una confusión a la hora de negociar las condiciones y situarlo en los convenios colectivos. Por ese mismo motivo, el análisis de este trabajo se centrará en la comparación de diferentes convenios colectivos que localizan el derecho a la desconexión digital en diferentes secciones y, en consecuencia, regulan y establecen el derecho de distintas maneras, creando así un desorden en su implantación.

Palabras clave: digitalización, negociación colectiva, desconexión, jornada, tiempo de descanso, riesgo laboral, teletrabajo.

Índice

1. Objetivo e hipótesis.....	4
2. Marco normativo.....	6
2.1 Digitalización.....	6
2.2 Precedentes legislativos y normativa actual.....	8
2.3 El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo.....	14
2.4 La doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral...	16
3. El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva.....	20
3.1 Ubicación del derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos.....	20
3.2 Articulación del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva.....	22
3.3 Análisis de diez convenios colectivos.....	25
3.3.1 Convenio de seguridad.....	25
3.3.2 Convenio de Volkswagen.....	26
3.3.3 Convenio de Acciona.....	27
3.3.4 Convenio de grandes almacenes.....	28
3.3.5 Convenio de Mapfre.....	29
3.3.6 Convenio de Endesa.....	30
3.3.7 Convenio de la industria metalgráfica.....	31
3.3.8 Convenio de revistas y publicaciones periódicas.....	32
3.3.9 Convenio de recuperación y reciclaje de residuos.....	33
3.3.10 Convenio de Telefónica.....	34
3.4 Comparativa conjunta.....	35
4. Conclusiones.....	43
5. Bibliografía.....	51
5.1 Artículos doctrinales.....	51
5.2 Doctrina judicial.....	52
5.3 Convenios colectivos.....	54
Anexos.....	58

1. Objetivo e hipótesis

El objetivo principal de esta investigación es descubrir cómo se implanta el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Según la normativa nacional, este derecho debe regularse mediante una negociación colectiva, pero al ser un derecho emergente, no sabemos hasta qué punto está incorporado en nuestras prácticas laborales. Asimismo, me propongo resolver las siguientes dudas: ¿el derecho a la desconexión digital se puede implantar en todas las empresas?, ¿es un derecho bien definido por las leyes y solo falta implantarlo, o bien debe regularse particularmente en cada caso?, ¿presenta la Ley 3/2018 sobre Protección de Datos alguna insuficiencia que impida la incorporación del derecho a las prácticas empresariales?, y por último, ¿cumple la negociación colectiva con las expectativas de la ley para regular el derecho en cuestión?

La motivación que me empuja a investigar sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital es la inquietud que surge por el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, que a veces ya no discernimos sobre cuándo se utilizan por motivos laborales o por uso personal. Este derecho laboral es un gran reto en las relaciones laborales del momento, ya que, al ser actual, existen discrepancias sobre cómo garantizarlo.

En cuanto a la metodología del trabajo, es esencial tener una base teórica para poder investigar el desarrollo legislativo, por lo que el primer paso es recopilar diversas perspectivas de especialistas sobre el derecho a la desconexión digital y su posible aplicación en la negociación colectiva. A continuación, hacer un repaso a las resoluciones que nos ofrece la doctrina judicial sobre esta materia y, seguidamente, buscar todos aquellos convenios colectivos que ya hayan incorporado el derecho a la desconexión digital. Pero lo cierto es que el derecho a la desconexión digital ya está presente en todas las empresas, ya sea en mayor o menor medida. Así que se eligen diez convenios colectivos vigentes durante el año 2026, y se selecciona cinco convenios colectivos sectoriales -

estatales, y otros cinco empresariales. El convenio colectivo estatal de revistas y publicaciones periódicas y el empresarial de Telefónica se han seleccionado por su gran vínculo con las tecnologías. Por el contrario, el convenio colectivo empresarial de Volkswagen y el sectorial de recuperación y reciclaje de residuos son elegidos debido a que su producto o servicio está desvinculado de la conectividad tecnológica, y permite observar la implantación del derecho a la desconexión digital en una empresa que no es de índole tecnológica. El convenio colectivo estatal de seguridad y el de la empresa Mapfre son elegidos por el auge de las herramientas tecnológicas en sus centros de trabajo y las nuevas modalidades de trabajo; mientras que el convenio colectivo de Acciona y el sectorial de grandes almacenes, por su compromiso frente a los cambios sociales, entre ellos, para comprobar la capacidad de incorporar este derecho eficazmente. Y para acabar, el convenio colectivo de Endesa y el estatal de la industria metalgráfica se perciben como empresas duraderas en el tiempo, ya que son una empresa y un sector con una larga trayectoria, y por eso mismo, se pueden percibir como algo estático, que se mantiene en el tiempo pese a los cambios sociales, por lo que son un buen reflejo de algo persistente en el paso de los años, y un claro ejemplo de que se van adaptando a las nuevas normas.

Después, se desglosa y resalta lo importante de cada uno de los convenios, se crea una tabla comparativa y se desarrolla por escrito y en gráficos la información más relevante para poder extraer, finalmente, las conclusiones de la investigación analítica del derecho a la desconexión digital.

2. Marco normativo

2.1 Digitalización

Para hablar del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, solo se puede empezar de una manera, y es situando este concepto en un contexto cultural en el que la digitalización cada vez está más presente en nuestras tareas diarias. Hace poco se hablaba de un avance tecnológico, después de una tendencia a la conectividad global, y tras pasos agigantados, nos vemos envueltos en una sociedad que ya convive con el mundo digital y nuevas tecnologías. Tal y como señala Pérez Campos, A. I. (2021), “la digitalización ha provocado que vivamos en una realidad hiperconectada”, y es por ese motivo por el que nos vemos integrando en los procesos laborales nuevas herramientas tecnológicas. Sin embargo, la digitalización no está presente en todos los puestos de trabajo, y todavía no hemos visto un control total de la digitalización en nuestras vidas ni puestos de trabajo. Aun así, dentro del ámbito laboral, la digitalización hace que, en la mayoría de situaciones, el trabajador pueda acceder a todos los materiales de trabajo, independientemente del horario o ubicación, permitiendo así respuestas más rápidas para clientes y usuarios, o incluso para nuestro propio jefe.

Entonces, ¿nos vemos envueltos por una sobrecarga de conectividad? Lo cierto es que no podemos dejar atrás las tecnologías que ya hemos incorporado en nuestras actividades, porque son las que nos facilitan la realización de las mismas, y esta situación parece un arma de doble filo, porque “la sobrecarga informativa es el precio que pagamos por integrar las ventajas de la tecnología en nuestras vidas” Gutiérrez Colominas, D. (2020). Por esta razón, es tan importante el debate que surge en torno a las horas de trabajo y su remuneración, porque cuando estás tan conectado, te encuentras en medio de una fina línea entre el tiempo de descanso y el tiempo de trabajo, provocando una confusión entre lo que es cada una. Las horas en las que el empleado está disponible pero fuera de su

jornada de trabajo no pueden considerarse tiempo de trabajo, o dicho en otras palabras, “el mero hecho de estar disponible no puede ser considerado como tiempo de trabajo” Terradillos Ormaetxea, M. E. (2019). Adentrándonos en el debate sobre las horas de trabajo, cabe mencionar que todo lo relacionado con la jornada debe ser considerado tiempo de trabajo, o bien, tiempo de descanso, y que no todo lo relacionado con el tiempo de trabajo tiene siempre la misma recompensa monetaria. ¿Podría considerarse el tiempo digital una forma de horas extraordinarias? Y aunque algunos podrían estar de acuerdo, el análisis del derecho a la desconexión digital no lo concebiría así. Pero tampoco se puede entender como si el tiempo digital fuera una extensión de la jornada de trabajo, porque cada vez se nos presentan más jornadas flexibles e imprecisas que rozan los límites legales de las contrataciones y ponen en duda si la disponibilidad está bien recompensada.

Dicho esto, y poniendo en el punto de mira las nuevas situaciones laborales a las que nos enfrentamos, el objetivo es evitar que el trabajador se vea sometido a la presión para recibir órdenes fuera de su jornada, y por eso surge la necesidad de regular el derecho de la desconexión digital. Surge por la necesidad de proteger el tiempo de descanso, de manera que garanticen al trabajador y empresario abstenerse del uso de medios tecnológicos para ponerse en contacto y compartir datos. Asimismo, el hecho de compartir información y datos afecta a la intimidad de las partes, porque no respeta el tiempo de descanso, o dicho de otra manera, el tiempo de intimidad familiar/personal. Y de hecho, podríamos decir que la necesidad de poder regular un derecho que nos garantice lo expuesto tiene una triple finalidad, ya que nos permitiría diferenciar tiempo de trabajo y de descanso; nos facilitaría la conciliación entre vida familiar y laboral; y a su vez, nos evitaría problemas en materia de salud y prevención de riesgos laborales como el estrés o el *burnout*.

Sin embargo, nos encontramos delante de la necesidad de integrar un derecho nuevo en una situación que no es muy favorecedora, ya que “aún hay pocas empresas españolas que integren los temas de desconexión y flexibilidad laboral en sus estrategias de negocio, no

cabe duda que resulta necesaria la transición hacia una nueva cultura del trabajo digital” Pérez Campos, A. I. (2021), y gracias a una buena regulación de este derecho en las disposiciones legislativas, nos permitiría lograr eficientemente esa transición de la que habla la autora.

2.2 Precedentes legislativos y normativa actual

Ya en 2003, la Unión Europea lanzó una directiva para definir claramente algunos conceptos laborales, entre los cuales vamos a destacar el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE¹, en el que considera que el tiempo de trabajo es “todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”, mientras que el período de descanso es “todo período que no sea tiempo de trabajo”, por lo que *a priori* deberíamos de apreciar el tiempo de desconexión digital como tiempo de descanso.

Años más tarde, publicaron la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión. A raíz de “que el estudio de Eurofound afirma que el 27% de los encuestados que trabajaban desde casa informaron de que habían trabajado en su tiempo libre para satisfacer las exigencias laborales”, el Parlamento Europeo consideró oportuno hacer unos primeros pasos a una posible regulación sobre esta materia. Leyendo las recomendaciones, podemos observar que el Parlamento Europeo garantiza la existencia sobre el derecho a poder desconectarse de los medios tecnológicos relacionados con el trabajo, aunque “el derecho a la desconexión no está expresamente regulado en el Derecho de la Unión”, apartado J.10. Según la Resolución, el derecho a la desconexión digital está relacionado con la importancia de proteger la salud física y mental, así como el bienestar, promoviendo

¹ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

la salud mental y previniendo los trastornos mentales que se puedan dar en los puestos de trabajo. Así que podríamos concluir que el derecho en cuestión está interrelacionado con la jornada y la prevención de riesgos laborales.

Pero, como país Miembro, ¿hemos incorporado las recomendaciones y las indicaciones de la Directiva europea? Pues pocos años antes de que surgiera la Resolución del Parlamento Europeo, nosotros ya habíamos promulgado una ley específica en materia de derechos digitales, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD). Esta ley apareció por la necesidad de regular la nueva situación tecnológica a la que nos enfrentamos. Además, su promulgación tuvo otras incisiones en leyes de materia laboral, como son las incorporaciones del apartado bis en el artículo 20 del Estatuto de Trabajadores, y en el artículo 14.bis.j) del Estatuto Básico del Empleado Público, dando a entender que el ámbito de las relaciones laborales también requería de una regulación, por mínima que fuera, para proteger situaciones envueltas por las tecnologías.

Haciendo un repaso a la LOPDGDD, hay ciertos artículos que ya nos adelantan sobre una posible regulación del derecho a la desconexión digital, por su acercamiento y sus relaciones, como puede ser el artículo 87, que habla sobre el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, o incluso el artículo 90 sobre el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral. Aunque a nosotros, el artículo que nos interesa es el 88, que ya, de entrada, su cabecal nos garantiza el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

En su primer apartado, se garantiza el derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo legal, para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones; dicho en otras palabras, respetar la intimidad personal y familiar. En su segundo apartado, alega que el derecho deberá adaptarse a cada tipo de relación laboral, favoreciendo al derecho a la

conciliación de la vida laboral y la familiar/personal, y que el ejercicio de este derecho estará sometido a una negociación colectiva, o bien, a un acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Y, en su tercer apartado, explica que el ocupador deberá elaborar una política interna para regular el derecho a la desconexión digital, con previa consulta a la representación legal de los trabajadores, dirigida a todos los trabajadores, en la que se definirá el concepto, se establecerán acciones formativas y medidas de sensibilización para el uso razonable de los medios tecnológicos. También hace un apunte sobre aquellos trabajadores que tienen la modalidad de teletrabajo, y recalca que el ejercicio del derecho se aplica en todos los supuestos de trabajo, incluido el servicio a distancia.

Ahora bien, ¿qué nos encontramos si analizamos detenidamente el derecho a la desconexión digital? Para empezar, este derecho se encuentra al amparo del artículo 18.4 de la Constitución Española, que dice así: “la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”. Se confirma pues, su desarrollo mediante una Ley Orgánica, y que está incluido en los límites del derecho fundamental recogido por el artículo 18, ya que con la lectura de ambas normativas, se puede comprobar el paralelismo existente en cuanto a la protección a la intimidad personal y familiar. Así que las dos disposiciones legislativas estarían protegiendo el tiempo de descanso y un uso correcto de las herramientas tecnológicas.

Por otra parte, el artículo 88 LOPDGDD expresa la obligación del empresario a proteger al trabajador frente al uso de medios informáticos, pero lo cierto es que no se concreta su regulación, ni incluye medidas para hacer frente a un posible incumplimiento del derecho, dejando en manos de la negociación colectiva, o por defecto, por acuerdo entre empresario y trabajadores, la regulación concreta y específica. Pero ese pequeño detalle deja sin protección al trabajador, porque ante un conflicto con el empresario, tendrá más poder, o

mejor dicho, autoridad, la palabra del empresario, frente a las oportunidades del trabajador. Por tanto, la desconexión digital tiene carácter reactivo; tal y como señala Gutiérrez Colominas, D. (2020), “no se procura una protección efectiva del derecho por parte de la norma, sino un mero reconocimiento sometido a la judicialización por parte del trabajador en caso de incumplimiento”. Y es que el trabajador es dependiente de la regulación que quiera hacer el empresario en su política interna, y su única protección es acudir a los juzgados para querer resolver un problema de esta materia, por el simple hecho de que no está estipulado ningún castigo por incumplimiento empresarial dentro de la norma. Eso no quita que “la autorregulación es necesaria y acertada para adaptar un derecho general a las concretas particularidades de cada sector o empresa, pero esa remisión debe partir de las líneas generales de contenido y garantías mínimas establecidas por la ley que reconozca el propio derecho a la desconexión”, como indica Torres García, B. (2020); falta más concreción por parte del artículo 88 LOPDGDD que nos pueda proteger el derecho a la desconexión digital.

Sin embargo, se nos viene otro problema no contemplado en el artículo 88 LOPDGDD, y es la situación desamparada de aquellas empresas que no tengan representación legal de los trabajadores, porque no podrán negociar las características del derecho a la desconexión digital. De hecho, históricamente han predominado más las empresas pequeñas y medianas respecto a las de gran tamaño, por lo que no solventar esta circunstancia es dejar abandonada a una gran mayoría de trabajadores. Como apunta el INE “El 31,5% de los ocupados trabajaron en 2025 en empresas de menos de 10 trabajadores”. Y, aunque ya son varias las personas especializadas que concretan que, cuando no haya representación legal de los trabajadores, una de las soluciones buscadas es remitirse a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, para asegurarnos de que no se deriva ningún riesgo, y, en todo caso, poder mitigarlo. Y si nos remitimos al Estatuto de los Trabajadores, el “art. 85 ET, que regula el contenido mínimo del convenio colectivo, no establece la necesidad imperativa de que aquel se pronuncie y establezca medidas

efectivas respecto de la desconexión digital” Torres García, B. (2020), por lo que al no ser una medida obligatoria a la hora de negociar los convenios, se irá incorporando este derecho de manera no uniforme en nuestras empresas, y dejando en las manos de los empresarios, la voluntariedad de regular esta materia. Este hecho ha provocado que la mayoría de los convenios que aplican este derecho lo hagan de manera superficial y se ciñan a lo establecido en el artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia, que repitan lo fijado por el artículo 88 LOPDGDD, sin siquiera hacer una mínima regulación propia para la empresa.

El artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores establece que “los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, por lo que estipula que un trabajador tiene derecho a que nadie controle su uso de dispositivos digitales, a la vez que, concreta el derecho del trabajador a no responder fuera de la jornada laboral haciendo una alusión al artículo 88 LOPDGDD, y respalda el derecho a no sobrepasar los límites de videovigilancia y geolocalización del uso de dispositivos, todo esto, haciendo una remisión a la Ley Orgánica sobre la Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, pese a que no todo lo que se expone y prevé en la ley específica se desglosa ni se incorpora en la ley laboral.

De hecho, el artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores no hace ninguna mención a la regulación del derecho a la desconexión digital mediante negociación colectiva, así como lo hace la ley específica de los derechos digitales, lo que supone que en la ley específica del ámbito laboral, y la cual es la más importante a la hora de guiar las negociaciones colectivas, no concreta este hecho. Si no tenemos una pauta para incorporar este derecho, la garantía de este también se ve quebrantada. Dejar desamparada la definición del

derecho a la desconexión digital en el Estatuto de los Trabajadores, y a su vez, en los convenios colectivos provoca que haya empresas que no regulen el derecho a pesar de la necesidad, otras que no lo regulen puesto que no saben cómo hacerlo y otras que lo dejan a la voluntad del empresario a elaborar una política interna, por lo que la incorporación de este derecho en el ámbito laboral nunca será homogénea y siempre dejará dudas en cuanto a su aplicación y concreción. Entonces, sacamos una idea clara: dependiendo de si tu trabajo o el sector empresarial está más o menos ligado a las herramientas tecnológicas, encontraremos más o menos regulación sobre este derecho, y esta fijación será según la libre intención del empresario, que adaptará el ejercicio del derecho de los trabajadores en función de sus necesidades empresariales. Lo que es evidente, es que el Estatuto de los Trabajadores no facilita la protección al derecho a la desconexión digital, haciendo una redacción superficial y sin ningún modelo a seguir para su implantación.

Visto esto, ¿por qué el derecho sobre la desconexión digital se posiciona detrás del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores?, repasando el estatuto, el artículo 4 enumera los derechos de los trabajadores, entre los que se encuentran los de huelga y a no ser discriminados, pero no el derecho que buscamos. El derecho a la desconexión digital tampoco se coloca junto al artículo 34, que desarrolla la jornada de trabajo, ni a lo largo de esta misma sección 5.^a sobre la regulación del tiempo de trabajo. La vinculación del derecho a la desconexión digital y la ley que regula las relaciones en el ámbito laboral, se lleva a cabo mediante la extensión del artículo 20, el que trata justo sobre el poder de dirección del empresario, lo que nos deja por entrever que es el empresario el que debe garantizar el derecho a la desconexión digital, pero no es eso exactamente, sino más bien, la lectura correcta sería que el empresario tiene el deber de asegurar a los trabajadores que no se les molestará durante su tiempo de descanso a través de ningún mecanismo tecnológico, haciendo énfasis a que es una característica más de su poder de dirección. Entonces, emana una nueva duda: si en la LOPDGDD se establece como un derecho de los

trabajadores, ¿por qué en la ley específica laboral nos lo presentan como un deber u obligación empresarial?

2.3 El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo

El Covid-19 y la crisis sanitaria mundial obligaron la adaptación de medidas urgentes para garantizar la continuidad de productos y servicios, y entre las decisiones más recurrentes estaba el teletrabajo. Esta modalidad de trabajo nos permite prestar servicios a distancia del lugar ordinario de trabajo, y lo que pareció una situación temporal se ha normalizado en muchos puestos de trabajo de hoy en día. Pero la flexibilidad y la autoorganización del teletrabajo hacen más desconcertantes y confusas las líneas que le separan del derecho a la desconexión digital para garantizar el descanso, debido a otros factores que aparecen por el uso de esta modalidad, como la individualización del trabajador, la deslocalización del trabajo o incluso el alargamiento de la jornada de trabajo.

Pérez Campos, A. I. (2021), hace mención de que los riesgos de no establecer los límites del derecho a la desconexión digital afectan a los trabajadores, pero esta situación se ve agravada para aquellos trabajadores que teletrabajan, ya que ven agravados los riesgos relativos a la hiperconectividad que dificulta la concentración del trabajador al estar pendiente de todos los estímulos receptores más la de su principal tarea; o bien, expuestos a la fatiga informática por la necesidad de realizar tareas laborales fuera de su jornada habitual, fastidiando la conciliación de la vida familiar, por no hablar de la confusión que provoca esa circunstancia, y que normalmente, deriva a un estado en el que no sabes cuál es el rol que debes llevar a cabo en cada momento.

Para regular el trabajo a distancia, hay que dirigirse al artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que nos muestra la posibilidad de esta modalidad y nos hace una remisión a la ley del teletrabajo. En la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el primer

artículo que puede surgirnos interés es el 7 sobre el contenido del acuerdo de trabajo a distancia, en el que se habla sobre los medios necesarios y los gastos que conllevará la modalidad de trabajo, pero no sobre el derecho a la desconexión digital, es más, habla sobre la posibilidad de establecer “reglas de disponibilidad”, hecho que en una primera lectura nos podría surgir dudas sobre una posible limitación del derecho digital en cuestión. Más adelante, en la sección 3ª del capítulo tercero, se concretan los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, en el que se expone la necesidad de respetar los tiempos de descanso y disponibilidad del trabajador, pero en ningún caso se hace mención del derecho que nos interesa. No es hasta la sección 5ª del mismo capítulo donde encontramos los derechos relacionados con los medios digitales. El artículo 17 regula el derecho a la intimidad y a la protección de datos, haciendo referencia a la LOPDGDD sobre la obligación de respetar ambos derechos nombrados “de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados”. Mientras que el artículo 18 sí que regula específicamente el derecho a la desconexión digital. Se ratifica haciendo una remisión al artículo 88 LOPDGDD, y puntualiza que es un deber empresarial limitar el uso de comunicaciones fuera de la jornada de trabajo. Además, también menciona el requisito de elaborar una política interna para regular este derecho y sensibilizar a los trabajadores para su ejercicio, igual que lo hace la LOPDGDD.

Así pues, suena paradójico que la Ley 10/2021 de trabajo a distancia concrete más el derecho a la desconexión digital que el Estatuto de los Trabajadores, ya que esta ley solo define una modalidad de trabajo entre todas las demás tipologías existentes, y en cambio, la ley que estructura las relaciones laborales hace una redacción mínima y superficial del derecho a la desconexión digital. Y aunque en la ley del teletrabajo no se haga una regulación extensa y detenida sobre este derecho, es más, tan solo hace una redacción similar a la que nos encontramos en la ley específica de los derechos digitales, sí recalca que surge del artículo 88 LOPDGDD, y que es obligación del empresario no comunicarse y

elaborar una política interna, que es más de lo que determina la ley específica del ámbito laboral.

2.4 La doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

La doctrina judicial nos ayuda a entender cómo se interpreta la normativa. Gracias a ella, nuestros jueces ya predecían la necesidad de crear una normativa sobre derechos digitales. Una de las primeras sentencias que ya ponían en el punto de mira la importancia del descanso del trabajador, es la Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997, n.94, en la que el tribunal declaró nula la práctica empresarial de obligar a sus trabajadores a mantenerse siempre conectados a sus teléfonos móviles, considerando que sobrepasaba el límite de lo establecido por el poder de dirección que le otorga el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, ya que en 1997 todavía no existía ni la ley específica de protección de datos ni ninguna directiva europea a la que atenerse. Más tarde, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña resolvió el 23 de mayo de 2013 (número de resolución 3613), que suponía un riesgo psicosocial el control en los teléfonos móviles, incluso fuera de la jornada de trabajo, por el hecho de no respetar el tiempo de descanso de los trabajadores. En este momento todavía no se había creado la Ley Orgánica sobre Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, pero ya podía entreverse el creciente uso de la tecnología en el ámbito laboral y la necesidad de su regulación.

Tras la promulgación de la ley, ya se hace constar, como tal, la vulneración del derecho a la desconexión digital, artículo 88 LOPDGDD. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la Sentencia 10055/2020 consideró que no se vulnera el derecho a la desconexión digital si la empresa ordena la realización de un curso formativo fuera de la jornada, siempre que se considere el tiempo invertido, en tiempo de trabajo, y que por ello se trate en todos sus ámbitos como tiempo de trabajo. Y la Sentencia 6278/2021 del mismo tribunal, invoca la

sentencia anterior para seguir el mismo método y dar el mismo argumento sobre la no vulneración de la desconexión digital, pero en este caso para un funcionario. Sin embargo, la Sentencia 7803/2021 contradice las dos anteriores, poniéndolas incluso de ejemplo, para llegar a la conclusión de que, al realizar cursos que las empresas establecen fuera de la jornada laboral, estaría perjudicando el tiempo de descanso que tienen los trabajadores.

Dos años más tarde, la Sentencia 4429/2023 del Juzgado de lo Social de Madrid aclara que un despido disciplinario por desobediencia no puede estar sujeto a las bases del buen cumplimiento del derecho a la desconexión digital, ya que el ejercicio de este derecho incluye no responder a las comunicaciones enviadas por el empresario, y no por ello, debe constituir una razón para imponer el régimen disciplinario. Ese mismo año, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la sentencia número 4817/2023 dicta que el exceso de carga de trabajo fuera de la jornada de trabajo estipulada, aun percibiendo un plus de disponibilidad, conlleva un claro riesgo psicosocial y un menoscabo del derecho a la desconexión digital. Otra sentencia relevante es la número 14184/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la cual se resuelve que una empresa no puede ponerse en contacto con una trabajadora para comunicar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, mientras la trabajadora no esté en su tiempo de trabajo, o como se produce en este caso, durante el disfrute de un permiso (de maternidad).

Siguiendo con una doctrina *pro operario*, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la Sentencia 1158/2024 del 4 de marzo, reconoce que enviar al trabajador un mensaje fuera de la jornada de trabajo vulnera su derecho a la desconexión digital, porque, aunque el trabajador no deba responder a las comunicaciones del empresario, el ocupador también debe abstenerse de ponerse en contacto con el trabajador. El 6 de mayo de 2024, la Audiencia Nacional en el caso número 2119/2024 resolvió que no constituye una vulneración del derecho a la desconexión digital, el hecho de que la representación legal de los trabajadores no participe en la elaboración de la política de desconexión digital. El

redactado del artículo 88 LOPDGDD insiste en que el protocolo es obligación empresarial, con previa audiencia de la representación de los trabajadores, mientras que “la regulación del ejercicio de tales derechos se encomienda a la negociación colectiva”. Meses más tarde, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana en la sentencia número 6730/2024 estima la demanda de una trabajadora a la que se le vulnera el derecho a la desconexión digital, debido a que cada día, después de su jornada, recibía un SMS para saber si debía acudir al día siguiente a trabajar y cuál sería su horario, impidiendo así el disfrute del tiempo de descanso y atentando contra su desconexión digital. Sin embargo, en el caso de 4283/2024 el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Canarias sí estima correcta la práctica empresarial de enviar comunicaciones fuera de la jornada habitual a un grupo de trabajadores reducido que realizan un turno de trabajo concreto y que se encargan de hacer las ausencias de los demás compañeros. Según la política de desconexión digital de la empresa, solo a este grupo se le podrá enviar notificaciones por el teléfono móvil corporativo, y teniendo en cuenta que el trabajador puede o no responder con total libertad sin ningún castigo, no se considera vulneración del artículo 88 LOPDGDD, ni del convenio de aplicación ni de la política interna de desconexión.

La Sentencia número 788/2025 aclara que el derecho a la desconexión digital no genera una extinción contractual automática bajo el precepto del incumplimiento empresarial del artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores, ya que para pedir una extinción de esta tipología debe atenderse a dos requisitos imperativos: “a) que pueda calificarse como grave la actuación u omisión en la que el trabajador sustenta la acción extintiva; b) que resulte de alguna forma imputable a la empresa su incumplimiento”. Además, en la Sentencia número 6719/2025 “la actora decidió libremente dar lectura al citado correo electrónico y solicitar las aclaraciones que consideró oportunas por teléfono y WhatsApp por lo que ninguna vulneración de su derecho a la desconexión digital se ha producido y la notificación cursada es eficaz”, por lo que si se llega a producir un intercambio de comunicaciones, se interpreta que la trabajadora asume la no desconexión digital de manera voluntaria.

El caso del Juzgado de lo Social de A Coruña en la Sentencia 498/2025 del 31 de octubre falla a favor del trabajador cuando en su empresa le comunican la realización de un curso formativo obligatorio fuera de la jornada laboral, al que el trabajador no debería responder.

A continuación, la Sentencia 2130/2026, así como en una sentencia anterior, se le deniega la opción a una trabajadora de emplear la extinción indemnizada del artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, por insuficiencia de gravedad sobre el incumplimiento de la normativa relacionada con el derecho a la desconexión digital. Incluso, una sentencia más reciente (número 559/2026) del 25 de febrero de 2026 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, resuelve que no existe vulneración del derecho a la desconexión digital en el caso de que la empresa haya enviado una comunicación al trabajador, y este no responda, lo que supone que cada día el trabajador reciba un mensaje de recordatorio para entrar a la comunicación. El tribunal alega que el recordatorio de notificación se envía automáticamente y, como el trabajador no entra al correo certificado, no constituye una vulneración al descanso de este.

3. El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva

3.1 Ubicación del derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos

Habiendo hecho un repaso a toda la doctrina judicial desde la promulgación de la Ley sobre Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la doctrina nos facilita el camino para incorporar el derecho a la desconexión digital en nuestras empresas, pero es mediante la negociación colectiva con la que se debería culminar la integración de este derecho en nuestras prácticas laborales. La LOPDGDD indicó de manera explícita que la regulación de este derecho sería mediante la negociación colectiva, por lo que gracias a un buen acuerdo interno, debería ser suficiente para dejar de llevar los casos a la jurisdicción. Pero hoy en día, sigue siendo confusa la ubicación de este derecho en los convenios colectivos. Por una parte, sería justo localizarlo junto a la jornada laboral, ya que está relacionado con el fin de la jornada de trabajo y el tiempo de descanso.

Por otra parte, sería correcto situarlo junto a la regulación de prevención de riesgos laborales, ya que no regular el derecho a la desconexión digital conlleva riesgos laborales. El tiempo de descanso y desconexión forma parte de la prevención de riesgos laborales por la manera que afecta esto a la salud mental, y a tenor de esta confesión, el artículo 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales especifica que es el empresario quien tiene el deber de proteger a los trabajadores contra los riesgos que puedan derivarse de la actividad laboral, y en el siguiente artículo de la misma ley, se concreta que uno de los principios de la acción preventiva (del empresario) es evitar y evaluar los riesgos, por lo que regular el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales, debería ser una ventaja para mejorar nuestra seguridad laboral. Además, la carga

de trabajo y la desconexión laboral, sea digital o no, están íntimamente relacionadas y sus fuerzas actúan de manera proporcional, ya que cuanto más carga de trabajo tiene un trabajador, más difícil le será poder desconectar cuando llegue el fin de su jornada. “En este sentido, si lo que se pretende es lograr la desconexión efectiva, el presupuesto necesario es la atribución de una carga correcta y adecuada del trabajo a la condición y calidad del trabajador” Torres García, B. (2020).

Por el contrario, podrían surgir riesgos psicosociales como la hiperconectividad o el *burnout*; riesgos derivados del tiempo de trabajo como la dificultad para seguir el ritmo de trabajo por un uso excesivo de TIC; o incluso, riesgos derivados de la carga de trabajo cuantitativa y cualitativa porque se van sumando tareas a las que ya estabas realizando. Todo esto, sin dejar de tener en cuenta que se genera una sobrecarga cognitiva cuando se utilizan las TIC para el trabajo fuera de la jornada laboral, ya que no se sabe claramente cuándo es tiempo de trabajo y cuándo es tiempo de descanso. Asimismo, Gil Pérez, M. E. (2024) apunta que “la falta de interacción y comunicación, así como la invisibilidad de la persona trabajadora detrás de una pantalla, puede conllevar la despersonalización de la persona trabajadora y, por tanto, la falta de subjetivización del trabajo, con todos los problemas que ello implica a la hora de aplicar y disfrutar de los derechos que le amparan”.

Dicho esto, parece ser más conveniente incorporar el derecho junto a las regulaciones de la prevención de riesgos laborales, pero ¿dónde añaden el derecho a la desconexión digital los convenios colectivos vigentes?

3.2 Articulación del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva

El reflejo de la negociación colectiva en la aplicación de este derecho lo podemos encontrar principalmente en los convenios colectivos. Sorprendentemente, un año antes de la promulgación de la ley de los derechos digitales, el Convenio colectivo del Grupo Axa, estableció en el artículo 14 que la conectividad permanente afecta directamente a la conciliación y descanso del trabajador, y por ello, “AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los *mails* o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”. Sin embargo, esto fue una excepcionalidad, y no fue hasta finales de 2018 que se inició la vigencia de la actual Ley Orgánica 3/2018. Al año siguiente, seguía sin ser una materia muy presente en la negociación colectiva, y tan solo podemos encontrar algún ejemplo, como el IV Convenio colectivo de Orange para el período de 2019 - 2022. En este se nombraba en su artículo 40 que el trabajador tenía la garantía de este derecho, pero sin hacer mención a la ley específica de derechos digitales, ni tan solo haciendo referencia a ninguna medida específica que debía tomar la empresa para garantizarlo.

No fue hasta 2020 que empezaba a emerger este derecho en las negociaciones colectivas, aunque en muy pocos sectores. Por ejemplo, el VIII Convenio colectivo estatal del corcho destaca en su artículo 113 que los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital, en un redactado muy similar al que se expone en el artículo 88 LOPDGDD, ya que nos dice que el trabajador es garante del derecho, y que se formará y sensibilizará a la plantilla sobre la materia. En 2021, las organizaciones de los trabajadores (UGT y CCOO) consiguieron involucrar este derecho como materia a tratar en más negociaciones, como en el convenio colectivo de la industria química, la banca y en el de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Pero sin lugar a dudas, donde tuvo un auge importante el derecho a la desconexión digital fue en el sector de la telefónica. Durante este año, el convenio colectivo de Vodafone y Nokia, entre otros, adherieron el derecho a la

desconexión digital en sus convenios colectivos, aunque de manera muy distinta entre sí, puesto que en Vodafone solo se hace mención al derecho e indica alguna medida como que las reuniones se harán en horario laboral, y encima, recalca que la compañía podrá “enviar comunicaciones fuera del horario de trabajo, pero el solicitante debe asumir que puede no obtener respuesta hasta el día hábil siguiente al tener las personas trabajadoras el derecho a no responder fuera del horario laboral”. Mientras que el convenio de Nokia, para ser uno de los primeros en regular el derecho, ya concretaba en el artículo 42 alguna limitación empresarial más, y delimitaba el derecho para adaptarlo a los servicios de la empresa. No obstante, a pesar de estos avances expuestos, lo cierto es que UGT confirmó que tan solo habían regulado el derecho en cuestión “en menos de 60 convenios de los más de 900 firmados a lo largo de 2021 (una representación del 6,5% de las empresas)”. Así que todavía quedaba un largo viaje para llegar a las máximas empresas posibles.

Uno de los puntos positivos de que haya organizaciones de los trabajadores dentro de las negociaciones colectivas fue el empeño de estas en incluir el derecho a la desconexión digital en todos los convenios colectivos posibles. Por eso mismo, a partir de 2022 ya se hacía presente en casi todos los convenios colectivos que se negociaban de nuevo. Un claro ejemplo de ello es el Convenio colectivo del grupo Redexis Gas 2022 - 2025, en el cual el presente artículo 41 concreta el derecho a la desconexión digital al amparo del artículo 88 LOPDGDD, y que crea un protocolo interno para desarrollar este derecho, y cuyo reglamento se encuentra en el Anexo 6 de dicho convenio. En el reglamento del derecho a la desconexión digital, encontramos una exposición de motivos que alega el auge del uso de dispositivos tecnológicos en el puesto de trabajo y, por ende, la necesidad de regular la utilización de los medios y garantizar el descanso de los trabajadores. Asimismo, sigue con los ámbitos de aplicación, las medidas empresariales para garantizar su ejercicio y el control del derecho en cuestión.

Así pues, nos encontramos que en estos últimos seis años (2020 - 2026), todos, o casi todos, los convenios colectivos que han sido de nueva creación o modificados, ya integran el derecho a la desconexión digital. Esta incisión de “casi todos”, viene por las diferentes tipologías de convenio colectivo que permite el ordenamiento jurídico, ya que si el convenio colectivo es de carácter estatal, autonómico/territorial, o sectorial, tendrá mucha más trascendencia la presencia de las organizaciones de trabajadores, que buscan garantizar y plasmar el derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos para poder proteger a los trabajadores. En cambio, en aquellos convenios que son de naturaleza empresarial, es más difícil incorporar el derecho en cuestión por fuerza social, ya que normalmente, la negociación por la parte social será más débil, y hay que tener en cuenta, que la elaboración de una política interna para la regulación de este derecho, gira en torno a la voluntad libre del empresario, tal y como establece la ley de los derechos digitales.

Pero sí que es cierto que la gran mayoría integran el derecho a la desconexión digital, y tan solo unos pocos se libran de adherir el derecho en sus convenios, como es el caso del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España. Aun así, esta investigación no se centra en la minoría, sino más bien, en el conjunto de convenios que sí siguen la normativa. Es por esa razón por la que en esta investigación vamos a analizar diez convenios colectivos de carácter estatal-sectorial y empresarial que incorporan el derecho, para saber cómo se incorpora el derecho de la desconexión digital en cada empresa y, sobre todo, las diferencias que hay entre cada convenio colectivo, en cuanto a ubicación del derecho y el contenido del artículo.

3.3 Análisis de diez convenios colectivos

3.3.1 Convenio de seguridad

En el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 el derecho a la desconexión digital está presente en el artículo 57.bis, después de las vacaciones, que es el último del capítulo noveno sobre tiempo de trabajo.

En cuanto al contenido del artículo, se les reconoce a todos los trabajadores el derecho a no atender los dispositivos que haya cedido la empresa fuera de su jornada laboral, así como tiempo de vacaciones, permisos, reducciones de jornada... Pero no solo eso, sino que se garantiza que “no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.” Aquellos que tengan responsabilidad sobre un grupo serán los encargados de garantizar el cumplimiento del derecho, y el buen cumplimiento de este no repercutirá en el desarrollo profesional ni en los procesos de evaluación empresarial, por lo que la empresa no podrá emplear su régimen disciplinario contra los trabajadores. Además, concreta que para los directivos, titulados, técnicos, administrativos, técnicos de oficina y venta, y los mandos intermedios se establecerá una comunicación basada en un seguido de buenas prácticas, como el envío imprescindible de información, o el hecho de promover el envío retardado para no interferir en el descanso de los demás trabajadores. Estas medidas suponen unas “condiciones mínimas” de carácter estatal, que deberán tener los protocolos internos de cada empresa subrogada a este convenio. Y es que, a pesar de las buenas prácticas establecidas anteriormente, no se ha llevado a cabo ningún protocolo, al menos que se haya hecho público.

Por otra parte, cabe destacar que el preámbulo del convenio de seguridad destaca que “se ha producido una creciente demanda de servicios de seguridad, si bien cada vez más

alejados de la vigilancia tradicional, y se ha visto en la necesidad de abordar una transición sustancial para la adaptación y transformación del sector”. Por eso, no nos sorprende que hayan hecho un paso para incorporar el derecho a la desconexión digital, ya que para adaptarse a la transición digital, también deben porteger a sus trabajadores frente a nuevas situaciones.

3.3.2 Convenio de Volkswagen

El III Convenio colectivo de Volkswagen en España, añade el derecho a la desconexión digital en su artículo 35 sobre la salud y seguridad en el trabajo, que está dentro del capítulo quinto, que trata asimismo sobre la prevención de riesgos laborales.

Respecto a lo que expone el artículo 35, hay un primer párrafo dedicado al compromiso por parte de la empresa de identificar y evaluar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, es decir, nada que ver con el derecho que buscamos. No obstante, en el segundo párrafo ya hace referencia a este, en el que explica que todos los trabajadores son responsables de ejercer un buen comportamiento, y que para facilitar ese comportamiento ejemplar que pretenden conseguir, el empresario “fomenta una cultura organizativa que promueve la conciliación, la desconexión digital y se ofrecen beneficios/servicios para promover el bienestar de todas las personas que forman parte de la compañía.”

En definitiva, la empresa promueve y fomenta la desconexión digital, pero no se especifica cómo se lleva a cabo, por lo que es una redacción ambigua que no aclara nada. Ni tan solo hace referencia al artículo 88 LOPDGDD ni a su contenido. Además, el artículo está integrado en la prevención de riesgos laborales, pero también está relacionado con la conciliación, por lo que tampoco concreta en qué apartado se encuentra el derecho a la desconexión digital.

3.3.3 Convenio de Acciona

El III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía incorpora el derecho a la desconexión digital en el artículo 84, dentro del capítulo decimocuarto, sobre la regulación del uso de herramientas informáticas y medios técnicos.

La regulación de este derecho en el convenio colectivo hace mención a que el uso de tecnologías tiene ventajas sobre el beneficio empresarial pero desventajas para la salud de los trabajadores, y por eso, en base al artículo 88 LOPDGDD y 20.bis del Estatuto de los Trabajadores se ha de regular el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Así pues, dentro del convenio colectivo de Acciona, nos encontramos un artículo que trata sobre el derecho a la desconexión digital redactado sin concreciones y de manera ambigua. Con esta regulación superficial no se aclara cuál será la actuación empresarial ni cómo se llevará a cabo la garantía de este derecho.

A pesar de que en el convenio no esté apenas regulado el derecho a la desconexión digital, en diciembre de 2019 se aprobó la “Política de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales en Acciona”, un documento que alberga unos principios y compromisos por los que se garantizan una serie de derechos digitales, como el derecho a la intimidad ante el uso de dispositivos digitales, y ante la utilización de sistemas de geolocalización, entre los cuales está el derecho a la desconexión digital. El grupo de empresas Acciona, desarrolla una estructura organizativa para la protección de estos derechos, que consiste en la creación de tres órganos empresariales: el comité de Protección de Datos Personales, que sirve para definir estrategias y gestionar los riesgos de las tecnologías en reuniones periódicas; la unidad de responsable de la protección de datos personales, que son los competentes para implantar las medidas acordadas, y los

responsables de la protección de datos personales de cada unidad organizativa o empresa de Acciona, que deberán controlar su debido cumplimiento.

3.3.4 Convenio de grandes almacenes

El Convenio colectivo del sector de grandes almacenes contempla el derecho a la desconexión digital en su artículo 27.bis, justo detrás de la distribución de la jornada, en el capítulo cuarto, sobre el tiempo de trabajo.

Aquí, se garantiza el derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo y durante el disfrute de vacaciones, permisos, excedencias o reducciones de jornada; además de comprometerse para no emitir ningún tipo de comunicación fuera de sus jornadas; todo ello, a excepción de las situaciones en las que “puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”. También se indican una serie de recomendaciones, así como enviar la información a aquellos exclusivamente implicados, o la posibilidad de utilizar la opción de envío retardado para aquella información que se haya enviado fuera de la jornada de trabajo. Aparte, la empresa se compromete a formar y sensibilizar a los trabajadores sobre el uso de las TIC y derechos digitales; y da la posibilidad de establecer protocolos de actuación para mejorar la situación en relación al derecho a la desconexión digital. Por último, la empresa podrá adoptar medidas de vigilancia y control sobre las obligaciones de los trabajadores, teniendo en cuenta el ejercicio de sus derechos.

En definitiva, el convenio de los grandes almacenes establece medidas mínimas a establecer y algunas recomendaciones sobre el uso de tecnologías y el ejercicio del derecho a la desconexión digital. A pesar de que fomente un uso responsable de los dispositivos digitales y un correcto ejercicio del derecho a la desconexión digital, deja al margen la regulación del derecho que buscamos y, a mayor *inri*, destaca que se podrán

implantar medidas de vigilancia para controlar las obligaciones de los trabajadores en relación a esta materia, por lo que no solo no se está garantizando plenamente y velando por la seguridad de este derecho, sino que se considera que se debe controlar su uso. A partir de esta redacción y el compromiso por parte empresarial de establecer protocolos en este tema, cabe destacar que no hay ningún documento público en el que se haga constar una política interna de ninguna empresa subrogada a este convenio colectivo.

3.3.5 Convenio de Mapfre

El convenio colectivo de Mapfre añade el derecho a la desconexión digital en su disposición adicional primera. En este, el empresario “podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los medios y dispositivos digitales a efectos de comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales”, ya que lo importante es proteger la información de Mapfre y de terceros. Los trabajadores están obligados a cumplir con el “código telemático”, por lo que da a entender que hay un pacto fuera del convenio que establece las medidas y pautas a seguir para garantizar el derecho a la desconexión digital.

Y, en efecto, la "Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Mapfre" considera que esta herramienta “permite a MAPFRE contar con una organización del trabajo que no comprometa el tiempo libre de las personas trabajadoras”. En la política podemos encontrar medidas para el ejercicio del derecho a la desconexión digital, como estipular que el tiempo libre es de lunes a jueves de 20 a 8 horas y los fines de semana desde las 16 del viernes a las 8 del lunes, o bien, la opción de programar “fuera de oficina” para las situaciones en las que sean necesarias y solo para los trabajadores que utilicen habitualmente los medios telemáticos. El documento indica que será una causa justificada sobrepasar el derecho a la desconexión digital “en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente y evidente perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata”. Y, “para trasladar estas pautas a la plantilla e impulsar una

cultura favorable al descanso, se desarrollará un Plan de gestión del cambio alineado con el que se realice para el conjunto del Proyecto de nuevas formas de trabajo”, por lo que la política integra acciones de sensibilización y formación relacionadas con varias materias, entre ellas, la desconexión y el descanso.

A todo esto, solo falta decir que es una política bien integrada en la estructura organizativa de la empresa, y que es un escrito detallado y con medidas específicas. Mapfre utiliza el convenio colectivo para dar unas mínimas pinceladas sobre el derecho en cuestión, y para regularlo y detallarlo bien en una política interna aparte.

3.3.6 Convenio de Endesa

El VI Convenio colectivo del Grupo Endesa tiene el derecho a la desconexión digital en el artículo 45, junto a la sección de la conciliación familiar y laboral, del capítulo noveno.

La empresa describe que “en virtud de lo previsto en los artículos 20 bis del ET y 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.” Seguidamente, explica que en junio de 2022 la empresa firmó un acuerdo con la representación legal de los trabajadores de la compañía sobre la política interna que regularía este derecho. En el protocolo nos encontramos todas las modalidades de trabajo posible de la empresa, las medidas de actuación, como “en el caso que se tengan que enviar comunicaciones o peticiones fuera del horario de trabajo, deberá hacerse preferentemente con un envío retardado ajustado con la finalidad de que estas lleguen dentro del horario laboral del destinatario” y de sensibilización sobre el uso correcto de medios tecnológicos mediante la “formación y recursos relacionados con la desconexión y el descanso”. Lo que nos sorprende revisando el pacto es que este tiene la misma vigencia que el convenio de

aplicación, “su vigencia será la del V Convenio Colectivo Marco de Endesa”. Lo que nos podría dar a entender que la política del derecho a la desconexión digital se modifica a la vez que el convenio, ajustándolo cada vez más a las necesidades de la empresa, y permitiendo que se corrijan posibles errores que vayan surgiendo a lo largo de la duración del acuerdo, con la ayuda de la representación de los trabajadores. Este hecho da cierta ventaja en cuanto a la posibilidad de proteger cada vez más y mejor el descanso y conciliación del trabajador.

3.3.7 Convenio de la industria metalgráfica

En el convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos podemos encontrar el derecho a la desconexión digital regulado en el artículo 67, justo entre el teletrabajo y el registro de jornada, todos ellos dentro del capítulo duodécimo sobre soluciones extrajudiciales de conflictos.

Recalca la necesidad de respetar el tiempo de descanso y la intimidad de los trabajadores, pero es una regulación muy básica y ambigua que contiene trazos como que “las empresas desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio”, o que “la información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten”. Tampoco se ha encontrado ninguna política pública que regule este derecho de ninguna empresa subrogada a la aplicación de este convenio colectivo, así que no podemos comprobar si se ha mejorado el redactado del convenio.

No obstante, hay una característica que nos puede despertar curiosidad, y es el hecho que el derecho a la desconexión digital se encuentra en el capítulo que clasifica las soluciones extrajudiciales de conflictos, lo que nos hace pensar que para que se haya incorporado el

derecho en cuestión, se ha producido algún tipo de problema entre los trabajadores y el empresario que ha derivado en un enfrentamiento ante los órganos extrajudiciales para poner solución, y que gracias a la resolución, que tiene carácter de sentencia, se ha llegado a imponer este derecho dentro del convenio.

3.3.8 Convenio de revistas y publicaciones periódicas

El convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas incorpora el derecho a la desconexión digital en el artículo 17, en el capítulo tercero sobre la contratación, ingreso y cese.

Según el redactado del convenio, el derecho en cuestión sirve para “dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso”. También, hace especial mención a los artículos 87, 88, 89 y 90, de la Ley Orgánica 3/2018. Concreta que son los responsables de algún grupo de trabajadores, los que tienen la obligación de velar por el cumplimiento de la normativa, puesto que son un referente para el resto de los trabajadores.

Esta disposición está escrita como si fuera totalmente una obligación empresarial el hecho de no molestar al trabajador fuera de su jornada de trabajo: “las empresas están obligadas a respetar la vida privada de su personal independientemente de que esté adscrito a la modalidad de teletrabajo o no. Así, las personas trabajadoras no podrán ser molestadas fuera de sus horarios asignados”. Y es la primera vez que en un convenio encontramos explícitamente que “se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza”, hecho que diferencia claramente entre los trabajadores que tienen derecho a la desconexión digital y los que no pueden gozarla.

A pesar de que en el convenio hay una extensión más que suficiente, no encontramos medidas concretas ni existe tampoco ninguna política interna pública de ninguna empresa que tenga de aplicación este convenio, por lo que tampoco está bien regulado este derecho.

3.3.9 Convenio de recuperación y reciclaje de residuos

El artículo 7.bis del convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias trata sobre el derecho a la desconexión digital, pegado detrás de la organización del trabajo.

“Las partes reconocen el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Define el derecho a no emplear comunicaciones fuera de la jornada de trabajo y decreta que no será de aplicación en caso de urgencia ni tampoco para los “puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad”.

Por último, incluye en el mismo apartado el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral, determinando que la empresa podrá adoptar medidas para la vigilancia y control del uso de dispositivos, videocámaras y dispositivos de geolocalización.

En definitiva, no solo incluye el derecho a la desconexión digital, sino que mezcla conceptos y materias diferentes. En cuanto al derecho que investigamos, no concreta ni lo regula como dicta la Ley sobre Protección de Datos.

No obstante, aunque es un convenio de carácter estatal, sí existen algunas políticas internas públicas que regulan el derecho en cuestión, como la empresa GESTION AMBIENTAL URBANA, S.L.U. En su protocolo particular se enumera la normativa a la que

hacen referencia (LOPDGDD y trabajo a distancia), los principios de actuación como que “los trabajadores de GESTION AMBIENTAL URBANA, SLU no enviarán mensajes de correo electrónico fuera de su horario laboral, estando prohibido el envío, además, en fines de semana, festivos y vacaciones salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza.”. También dice cómo se deben hacer las comunicaciones, haciendo uso del “envío diferido” y, cómo se deben convocar las reuniones, y medidas de acción formativa e informativa, así como de sensibilización sobre las herramientas tecnológicas y los derechos que las relacionan. Para acabar, deja a disposición del trabajador toda la normativa en sus plataformas.

3.3.10 Convenio de Telefónica

En el punto 2.15 del anexo quinto del convenio de Telefónica está regulado el derecho a la desconexión digital.

En primer lugar, regula el tratamiento de datos personales de los trabajadores de la empresa, haciendo referencia a la LOPDGDD. Seguidamente, concreta medidas para el derecho a la intimidad del trabajador frente al uso de dispositivos digitales, para seguir diciendo que la empresa se ceñirá a lo pactado en la “Política de Privacidad de empleados”, lo que demuestra que ya tiene implantados otros protocolos en materia de derechos digitales. Después, aclara que los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital, y deja entrever la posibilidad de una regulación externa al convenio.

Y, en efecto, Telefónica pactó con UGT y CCOO una política interna reguladora del derecho que investigamos. En ella, se responsabiliza a los superiores jerárquicos de “fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital”; además de recalcar que las reuniones se realizarán en horario de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar, entre otras medidas concretas. También incluye acciones de sensibilización y formación para “las

personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital”, y un periodo de vigencia de un año, el cual, llegado el momento, se renovarí el protocolo pactado, habiendo de modificarlo si fuera preciso.

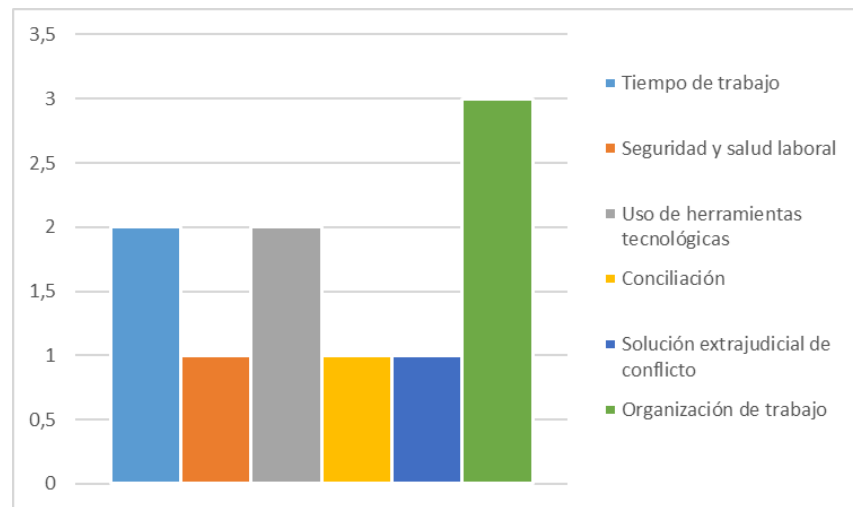
Sin embargo, hay un punto que nos llama la atención revisando la política de actuación: en el apartado noveno, “Telefónica reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior”. Este hecho supone un menoscabo en la integridad del derecho de los trabajadores, ya que como hemos comprobado, el Tribunal Supremo establece que el derecho a la desconexión digital está fundado en dos vertientes: tanto la protección del trabajador para no responder como la garantía del trabajador que no recibirá notificación alguna por parte de la empresa.

Dicho esto, la empresa deberá rectificar este precepto antiguo y adaptarlo a las nuevas concreciones que haga la doctrina sobre el derecho investigado.

3.4 Comparativa conjunta

Después de analizar cinco convenios colectivos de carácter sectorial-estatal y otros cinco de carácter empresarial, hemos comprobado que existen semejanzas y divergencias entre todos ellos.

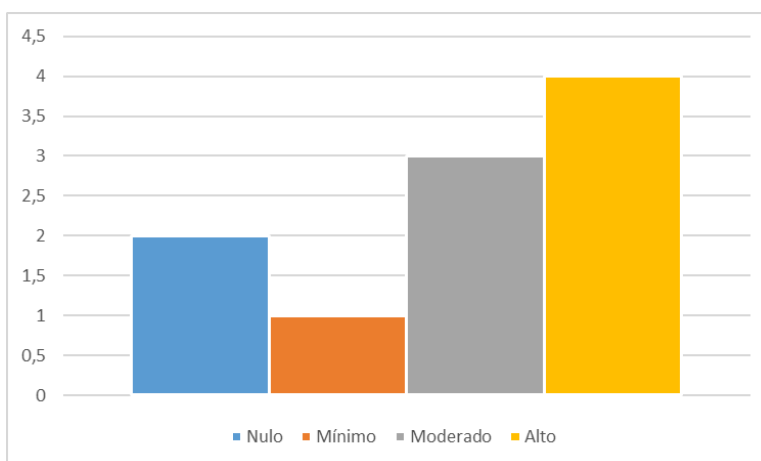
Por lo que hace a la ubicación del derecho a la desconexión digital, de los diez convenios analizados, hemos observado una vorágine de temáticas, pasando de tiempo de trabajo y seguridad y salud laboral a uso de herramientas tecnológicas, conciliación o incluso solución extrajudicial de conflictos. Y la organización del trabajo es la sección donde más lo encontramos.



Esta primera diferencia se debe a que no existen pautas para saber dónde se ha de incorporar el derecho durante una negociación colectiva. La temática de la desconexión, como hemos visto al inicio de la investigación, se puede asociar al tiempo de trabajo, a la conciliación y, a la seguridad y salud laboral, de ahí que estas tres tipologías se vean reflejadas en una simple vista a los convenios que se promulgan. También, se ha asociado el derecho al uso de herramientas tecnológicas por una simple razón: porque se relaciona el derecho a la desconexión digital con el uso de dispositivos tecnológicos. Paralelamente, el convenio de la industria metalgráfica es el único caso que adhiere el derecho a la desconexión digital en el capítulo de la solución extrajudicial de conflictos, ¿por qué? Si no conocemos de primera mano el trabajo en esa industria, podemos imaginarnos que, para poder incorporar el derecho en la negociación colectiva, ha tenido que producirse una situación tensa y problemática entre el empresario y los trabajadores, que habría acabado en algún proceso extrajudicial como la mediación, la conciliación o el arbitraje. Y la pregunta que nos surge es hasta qué punto era necesario templar la cuerda para garantizar y blindar este derecho, por qué el empresario no querría amparar a los trabajadores frente a las nuevas situaciones laborales. Sea como fuera, gracias a la audiencia de conciliación se ha

obedecido a la Ley de Protección de Datos, y ahora, los trabajadores gozan de esta protección.

Por otra parte, la regulación del derecho a la desconexión digital tampoco es uniforme. De los diez convenios, dos de ellos solo nombran el derecho sin concretar nada, uno se acoge literalmente a la ley, mientras que tres de ellos llevan una regulación más extensa que la ley, y los cuatro restantes elaboran alguna política interna para desarrollar el derecho. Los convenios que se limitan a nombrar el derecho son



Volkswagen y la industria metalgráfica. En la empresa Volkswagen hay una mezcla desordenada sobre la actuación empresarial para garantizar condiciones seguras para los trabajadores, la importancia del cumplimiento de la normativa y, en consecuencia, del apoyo a utilizar medidas conciliadoras. En cambio, el convenio sectorial solo nombra el derecho a la desconexión digital, fomenta su sensibilización y da la posibilidad de elaborar una política externa por cada empresa subrogada al convenio, aunque no hayamos encontrado ninguna.

El convenio de recuperación y reciclaje duplica casi de manera literal el artículo 88 de LOPDGDD, así que define el concepto del derecho, el objetivo de este e incluso sus modalidades, pero no abarca nada más. Seguidamente, tenemos el convenio de seguridad, de grandes almacenes y, el de revistas y publicaciones periódicas que ya no solo transcriben la ley específica, sino que además, desarrollan un poco más el derecho dentro del convenio, añadiendo alguna medida específica como la obligación de programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, aunque sin elaborar ninguna política externa, suponemos que debido a que son convenios sectoriales, y la política

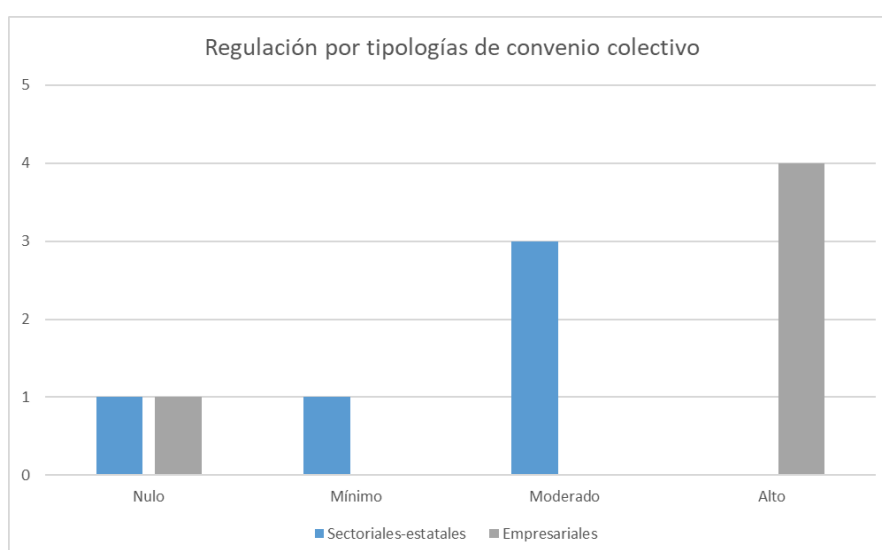
debería de ser empresarial para poder adaptarse de la mejor forma posible a las características de cada una.

Por último, tenemos los convenios empresariales de Acciona, Mapfre, Endesa y Telefónica que, a pesar de que en el convenio no son muy detallados, porque solo expresan la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital por el deber de cumplimiento de los artículos 20.bis del Estatuto de los Trabajadores y 88 de la Ley Orgánica 3/2018, sí podemos ojear sus políticas del derecho a la desconexión digital. Estas compañías cuentan con su propio convenio de aplicación, y han decidido concretar sus medidas específicas sobre este derecho en un protocolo aparte, siguiendo las pautas exactas que establece la ley específica sobre protección de datos personales. Si indagamos en las políticas de las empresas, encontramos un paralelismo, y lo cierto es que todas ellas persiguen estructuras parecidas, manteniendo en las cuatro las mismas secciones en el documento: objetivos y en qué se respaldan, ámbito de aplicación, modalidades de trabajo sujetas a la política, derechos digitales protegidos, medidas concretas, acciones de sensibilización y formación, y vigencia del protocolo.

Ahora bien, si analizamos la regulación del derecho a la desconexión digital desde otra perspectiva, podemos dividir claramente entre los convenios colectivos estatales-sectoriales y los que son de empresa. Los cinco convenios colectivos de carácter sectorial hacen una explicación escueta de lo que conlleva el derecho, y en tres de los cinco casos investigados sí establecen medidas concretas para todas aquellas empresas sujetas al convenio sectorial, sin dejar de lado que cada empresa debería elaborar su propia política interna. Sin embargo, la crítica principal hacia los convenios colectivos de carácter estatal, es que dada su magnitud territorial, exponen las bases mínimas de las medidas de actuación para proteger el derecho a la desconexión digital, llegando a una reacción paradójica, en el sentido de que al contar ya con estas disposiciones básicas sectoriales, los empresarios no

implementarán políticas internas más detalladas, limitando así el desarrollo efectivo en la protección del derecho a la desconexión digital.

En cambio, los cinco convenios colectivos empresariales hacen una breve redacción sobre las leyes que obligan la implantación de este derecho, de manera que es un escrito que carece de información, y aparte, publican una extensa regulación del derecho en una política interna, a excepción del convenio de Volkswagen, que no hemos podido comprobar si tienen una política reguladora interna, ya que no se ha hecho pública.



Llegado a este momento, es importante decir lo conveniente que es para nuestra investigación que las políticas internas sobre el derecho a la desconexión digital fueran públicas, ya que, como hemos visto, las empresas no implantan suficientes medidas para regular el derecho dentro del convenio colectivo. Las empresas se explayan en los protocolos de actuación, pero no siempre son publicados, y a veces, las políticas son transmitidas por los canales internos de las organizaciones, para que de esta manera lleguen a todos los trabajadores, pero sin que puedan exceder los límites de la compañía.

Y lo cierto es que nos hemos encontrado otras pocas empresas que no nombran el derecho a la desconexión digital en el convenio, pero sí llevan a cabo una política interna para

desarrollarlo. Asimismo, con la nueva reflexión, podemos decir que la política puede estar publicada en algún canal interno o a la vista de cualquier externo a la empresa.

Uno de los convenios sectoriales que no incluye el derecho a la desconexión digital en el convenio colectivo es el de centros de asistencia y educación infantil. Sin embargo, existen algunas políticas internas sobre el derecho en cuestión que sí han sido publicadas, como es el caso del Centro de Educación Infantil Sacapuntas sin Cortes ni Puntas, un centro educativo de Valencia que hace un listado de medidas concretas sobre la protección a este derecho. Hace un repaso por el objetivo del protocolo, la definición del derecho, ámbito de aplicación, vigencia, acciones detalladas, supervisión del respeto a este derecho, formación, sensibilización...

Y, otro ejemplo de un convenio empresarial es el caso de Lacrem S.A.. Esta empresa de gran tamaño y con dos centros de trabajo, tampoco incluye el derecho a la desconexión digital dentro de su convenio particular, pero sin embargo, en 2025 crearon una política entre el Director de RRHH, Directora de Calidad y Sostenibilidad, y el abogado corporativo, en la cual se habla de evitar la sobrecarga laboral y de trabajo, enumera las leyes a las que se respalda el protocolo, y sigue nombrando los principios y las medidas de actuación.

Pero, ¿cumplen estas empresas realmente las pautas establecidas por la Ley 3/2018? Si repasamos brevemente el artículo sobre la desconexión digital, observamos que el primer paso es regular la desconexión mediante una negociación colectiva, lo que supone establecer un primer diálogo entre los representantes de los trabajadores y la empresa. En ninguno de los dos casos se nombra una previa reunión para establecer dicha regulación, lo que nos da a entender que ambas empresas han pasado directamente a la tercera fase que indica la ley específica sobre protección de datos, es decir, cuando el empleador realiza una política interna para manifestar las medidas definidas.

Así pues, estos dos últimos casos nos ofrecen una nueva situación: los empresarios pueden pasar directamente al tercer paso de la LOPDGDD, para no dejar desamparados a los trabajadores sobre dicho derecho, pero sin tenerles en cuenta para establecer las actuaciones debidas. Y esta nueva afirmación nos da a entender que cualquier empresario unilateralmente podría elaborar una política interna y específica para cada empresa, por lo que dejar desamparados a los trabajadores no es una opción.

Dicho esto, cualquier empresario, independientemente del tamaño de su empresa, podría elaborar un protocolo específico, atendiendo a las necesidades de su organización. Además, podría seguir la estructura de cualquier otra empresa como ejemplo, ya que son todas parecidas. Y este hecho nos ha resultado sorprendente, y es por ese motivo que nos hemos puesto en busca del punto común entre todas las empresas.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) publicó en 2024 una Guía básica sobre el derecho a la desconexión digital. En ella, se dice cómo debe ser la política interna sobre este derecho, estableciendo diez elementos básicos para añadir en su elaboración: consulta y participación con la representación legal de los trabajadores, diagnóstico de la situación de la empresa en el momento de realizar la política, justificación y marco normativo que respalda el protocolo, objetivos del documento, ámbito de aplicación, modalidades del ejercicio del derecho y reglas de disponibilidad, medidas concretas para materializar la desconexión digital efectiva, acciones de formación y sensibilización, medidas de seguimiento y control, y por último, vigencia y modificaciones futuras.

Visto esto, ¿habrán seguido las pautas del INSST todas las políticas que hemos visto a lo largo de esta investigación? Nadie nos lo puede asegurar, pero si comprobamos las cuatro empresas que tienen política interna sobre el derecho digital, podemos ver a simple vista que todas tienen más o menos, una introducción, modalidades, medidas, principios y acciones de formación y sensibilización. Así que la guía básica del INSST se ha visto

reflejada en mayor o menor medida en todas ellas. Está claro que, con esta guía, no hay excusa posible para ningún empresario que quiera dejar indefensos a sus trabajadores ante el derecho a la desconexión digital. Todas las empresas tienen los recursos suficientes para elaborar un protocolo específico.

4. Conclusiones

¿Estamos ante una sociedad hiperconectada? ¿Las nuevas tecnologías están modificando nuestra manera de vivir? Lo cierto es que estamos envueltos por el contexto de la digitalización, una sociedad que se fusiona con el uso de las tecnologías, hasta el punto de integrarlas como herramienta en nuestros puestos de trabajo. Por eso, nos hemos visto en la obligación de regular unos derechos digitales y protegernos ante nuevas situaciones, de manera que las condiciones laborales que se puedan ver afectadas por el uso de la tecnología queden neutralizadas por la garantía de derechos para los trabajadores. Así es como aparece el derecho a la desconexión digital, con la finalidad de blindar el tiempo de descanso y la conciliación familiar, garantizando que el empresario y el trabajador se abstengan de ponerse en comunicación fuera de la jornada laboral.

Asimismo, el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre sobre Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales pone las bases del derecho a la desconexión digital como objetivo de respetar la intimidad personal y familiar: de ahí que exista cierto paralelismo con el derecho fundamental del honor y la intimidad del artículo 18.4 de la Constitución Española, y en consecuencia, que la normativa de los derechos digitales sea una ley orgánica. Siguiendo con el artículo 88 LOPDGDD, el derecho se adaptará a cada tipo de relación laboral, sometiéndose a una negociación colectiva, o bien a un acuerdo entre representantes legales de los trabajadores y el empresario. El precepto acaba diciendo que el empleador elaborará una política interna para regular el derecho, estableciendo acciones formativas y medidas de sensibilización con el uso de herramientas tecnológicas. Y aquí tenemos la primera conclusión a las hipótesis planteadas: no es un derecho bien definido por las leyes, por lo que debe regularse particularmente en cada caso. Lo que ha hecho el legislador es dejar a la libre voluntad la capacidad de los empresarios para regular dicho derecho.

Ya tan solo con este análisis, comprobamos algunas inquietudes que surgían con la lectura de la normativa específica, y es que no incluye medidas para hacer frente a un posible incumplimiento del derecho, por lo que al trabajador solo le queda la vía jurisdiccional para poner fin a un posible conflicto. Otro de los problemas principales del redactado de la normativa es el hecho de que los trabajadores estarán a la espera de la voluntad del empresario para elaborar una política interna que regule el desarrollo del derecho a la desconexión digital; dicho en otras palabras, si el empresario no quiere redactar ningún protocolo, no será obligatorio porque no estará castigado. Y la última gran preocupación viene de aquellas empresas que no tengan representación legal de los trabajadores, ya que se quedan sin opción de definir el derecho en una política particular, mediante la negociación colectiva como estipula la ley. Además, como en el Estatuto de los Trabajadores tampoco se expone la necesidad de incorporarlo en los convenios colectivos, se retrasa la incorporación de este derecho en las prácticas empresariales. Así pues, en un primer momento nos encontramos con un precepto legal ambiguo, sin garantías mínimas ni líneas generales para poder desarrollarlo de manera homogénea entre las empresas. Por todo esto, la siguiente conclusión viene resuelta fácilmente: la Ley 3/2018 sobre Protección de Datos presenta unas cuantas lagunas normativas a la hora de aplicar el derecho a ciertas situaciones laborales, ya que deja al margen los problemas expuestos justo arriba.

Este problema podría no haber surgido si, por ejemplo, el artículo 88 LOPDGDD o incluso el artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores, hubieran utilizado la misma técnica que la que se emplea para el redactado de la jornada en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores: “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.” Esta estrategia garantiza la libertad de la negociación colectiva para poder establecer la jornada adaptada a las características del sector o empresa, pero marcando un máximo de cuarenta horas semanales que no podrá ser sobrepasado por ninguna empresa. Esta metodología se

emplea en otros supuestos como puede ser el periodo de prueba (artículo 14) o sobre las horas extraordinarias (artículo 35), así que es una buena manera para poder establecer un criterio mínimo e infranqueable para la negociación colectiva, pero a su vez, dejando una gran autonomía de decisión para constituir un pacto. De esta manera, se podría evitar vacíos legales y llegar a proteger más situaciones, estableciendo una regulación supletoria para casos a los que no llegue la negociación colectiva.

Hablando del artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores nos percatamos de que el derecho a la desconexión digital se presenta como un deber empresarial, enmarcado dentro del poder de dirección. Y nuestra reflexión es: si la desconexión está integrada con el poder de dirección del empresario, será el ocupador el que garantice que no se molestará a sus trabajadores fuera de su jornada de trabajo, así que no es un derecho del trabajador, sino una obligación del empresario. Al igual sucede con la Ley del Estatuto Básico de los Empleados Públicos e incluso con la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia, que sitúan el derecho a la desconexión digital como una obligación empresarial.

En cuanto a la doctrina de nuestro país, antes de la promulgación de la Ley sobre Protección de Datos, ya se habían dado algunos casos que impugnaban el poder de dirección (artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores) por el uso excesivo o indebido de los dispositivos tecnológicos puestos a disposición por la empresa. Con la entrada ya en vigor de la ley específica, se empiezan a resolver los conflictos con la vulneración del artículo 88 LOPDGDD sobre el derecho a la desconexión digital, ofreciéndonos múltiples situaciones y diferentes doctrinas, alguna de ellas ya unificadas, como la Sentencia 1158/2024 del 4 de marzo por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que resuelve que la vulneración del derecho a la desconexión digital no solo es contestar a las notificaciones de la empresa por parte de los trabajadores, sino también es transgresión del derecho, el envío de comunicaciones a los trabajadores por parte de la empresa.

Paralelamente, con la promulgación de la ley sobre protección de datos, también se empezó a implantar el derecho en las negociaciones colectivas. Pero, ¿en qué parte del convenio añaden las empresas el derecho a la desconexión digital? Como no existen pautas concretas que indiquen dónde y cómo incorporar el derecho en las prácticas empresariales, hemos de recurrir a otras normas relacionadas con el ámbito laboral. Según el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE el derecho a la desconexión digital es considerado tiempo de descanso, mientras que el artículo 18.4 de la Constitución Española y el 88 de la LOPDGDD lo catalogan como conciliación de la intimidad personal y familiar. Y sin embargo, la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales lo tipifica como un deber empresarial de evitar, eliminar o reducir el riesgo laboral (artículos 14 y 15).

Ahora bien, ¿qué sabemos de los convenios colectivos investigados? En cuanto a la localización del derecho en los convenios, no hay una categoría que resalte entre las demás, sino que cada empresa lo añade donde considera en cada situación, pasando por múltiples contenidos: tiempo de trabajo, seguridad y salud, uso de herramientas, conciliación, organización del trabajo... Por lo que hace a la regulación del derecho a la desconexión digital, tampoco es uniforme, y los cinco convenios colectivos estatales - sectoriales se asimilan en la manera en que redactan algunas medidas concretas para delimitar el derecho, dejando libre a cada empresa para elaborar un protocolo más detallado, partiendo de sus bases sectoriales. En cambio, los cinco convenios colectivos empresariales llevan a cabo una breve y sencilla composición del derecho, y cuatro de ellos publican aparte una política interna de actuación sobre la desconexión digital.

Sobre las políticas internas que hemos analizado junto a los convenios colectivos, todas empiezan con una introducción sobre antecedentes y situación actual, seguida de los objetivos por los que se publica el protocolo. También coinciden todas en detallar las medidas de actuación específicas para cada empresa, y en imponer las acciones de sensibilización y formación sobre el uso de dispositivos tecnológicos y el derecho a la

desconexión digital. En cuatro de las seis políticas desglosadas, hemos encontrado el ámbito de aplicación al que va destinada la política, y en tres de ellas hemos visto la vigencia del protocolo y pautas de control y seguimiento. Además, en dos de ellas, escriben sobre los principios que les llevan a redactar el documento; en otras dos se incluye más derechos de la ley específica sobre protección de datos, y en otras dos empresas destacan excepciones en las que se puede ver limitada la protección del derecho a la desconexión digital.

Aparte, hemos hablado de la guía básica que hizo pública el INSST para garantizar que las políticas internas que elaboraran los empresarios tuvieran unos mínimos, en concreto, diez elementos imprescindibles para regular el derecho.

Por eso, llegamos a la conclusión de que aquellas empresas que tienen una política interna con fecha anterior del 2024, es decir, antes de la guía básica del INSST, se ciñen a lo que indica el artículo 88 LOPDGDD: modalidades, sensibilización y formación; mientras que los que son posteriores a la difusión de la guía de los diez elementos sí que incorporan más apartados de los que hace mención la ley de protección de datos personales.

Así pues, la hipótesis sobre la posibilidad de implantar el derecho en todas las empresas tiene un claro afirmativo, dado que cualquier empresa puede pasar a la última fase del artículo 88 LOPDGDD y elaborar una política interna. Pero claro, al fin y al cabo todas las empresas, con sus más y sus menos acaban regulando lo mismo y de manera similar, lo que nos da a entender que todas las empresas tienen las mismas necesidades, o que, en todo caso, todo trabajador parte de las mismas necesidades básicas: desconectarse de dispositivos digitales, concienciarse sobre lo que eso supone, formarse sobre las herramientas tecnológicas puestas a disposición de la empresa, atender a las urgencias imprescindibles de la empresa y tener derecho a que se produzca un seguimiento para posibles mejoras.

Entonces, ¿qué papel tiene la negociación colectiva? Resolviendo la hipótesis restante, la negociación colectiva permite adaptar el derecho a las circunstancias de cualquier sector o empresa, pero como hemos visto, la mayoría de los convenios colectivos reproduce de manera (casi) idéntica el artículo 88 LOPDGDD y el artículo 20.bis, así que no evalúan la situación específica de cada caso ni llevan a cabo ninguna configuración del derecho. Se concluye pues, que los convenios colectivos analizados no cumplen con las expectativas que le otorga la ley para poder desarrollar el derecho a la desconexión digital.

Y, llegado a este punto, surge la última reflexión: ¿cómo debería ser una buena *praxis* para incorporar el derecho a la desconexión digital en una negociación colectiva? Teniendo en cuenta todo lo que hemos aprendido a lo largo de esta investigación, un buen convenio colectivo debería exponer un precepto parecido a esto:

“Artículo X. El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Con el fin de garantizar el derecho a la conciliación familiar y personal, y en virtud de lo previsto en los artículos 20.bis del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), el artículo 18 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia y el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital, protegiendo fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, así como su intimidad personal y familiar. Los trabajadores tendrán derecho a no atender comunicaciones enviadas por el empresario, sin que por ello se le pueda aplicar el régimen disciplinario; pero a su vez, el empresario estará obligado a respetar el descanso de los trabajadores, absteniéndose de enviar cualquier tipo de notificación.

2. El derecho a la desconexión digital despliega sus efectos a todos los trabajadores a los que sea de aplicación este convenio colectivo de aplicación. De la misma manera, se aplicará en todas las modalidades de trabajo que haya implantadas en

las empresas subrogadas al convenio, e independientemente de la categoría profesional, así como de la jornada laboral.

3. Las condiciones mínimas para asegurar el ejercicio del derecho serán, como mínimo, las siguientes:

- Las comunicaciones se enviarán exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible.*
- Se empleará la opción de "envío retardado" para los correos electrónicos para no perturbar el descanso de los demás.*
- Se programarán respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando a quién debe redirigirse y fecha a partir de la que estará disponible.*
- Tanto los anuncios de convocatorias de formación, reuniones o videoconferencias, como la celebración de las mismas, deberán ser avisados en el tiempo de trabajo.*

4. a) En los supuestos en los que concurran causas excepcionales, de fuerza mayor o supongan un grave, inminente y evidente perjuicio empresarial que precise una respuesta inmediata, siempre que sean derivadas de situaciones sobrevenidas e imprevistas, no serán de aplicación las disposiciones nombradas en este artículo.

4.b) Aquellos trabajadores que reciban una compensación económica o tengan algún acuerdo individual por guardias, disponibilidad o una circunstancia similar, estarán al margen de los efectos del derecho a la desconexión digital.

5. Mediante acciones formativas para la sensibilización de los trabajadores con el uso de herramientas puestas a disposición por la empresa, se dará a conocer el protocolo de actuación, los usos correctos de los dispositivos tecnológicos, las obligaciones y derechos de los trabajadores. Esta formación se dará con carácter anual para asegurarse el conocimiento por parte de los trabajadores.

6. Para asegurarse un seguimiento efectivo del ejercicio del derecho, a finales de cada año se realizará una reunión entre el empleador y la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, entre los altos cargos directivos encargados del personal y de velar por los derechos laborales. La reunión tendrá como objetivo la supervisión y mejora de las actuaciones realizadas para garantizar el derecho a la desconexión digital. Por ello, se analizará la situación de cada empresa, se valorarán las medidas tomadas y posibles mejoras para implantar.

7. Sin perjuicio de lo establecido en este convenio colectivo, el empleador elaborará una política interna para el efectivo ejercicio del derecho a la desconexión digital, y con previa audiencia de los representantes de los trabajadores, definirá como mínimo las medidas expuestas en esta disposición, las modalidades del derecho, las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que se utilicen en la empresa.”

La era de la digitalización no ha hecho nada más que empezar y las nuevas situaciones laborales se nos amontonan rápidamente; por eso debemos intentar anticiparnos a las nuevas circunstancias y protegernos ante los posibles conflictos que puedan surgir. El derecho a la desconexión digital solo es un pequeño paso para blindar a los trabajadores de la sobrecarga laboral debido a las tecnologías.

5. Bibliografía

5.1 Artículos doctrinales

Desconexión digital: Guía básica. Propuestas desde la seguridad y salud (2024) Portal

INSST. Recuperado 7 de marzo de 2026

<https://www.insst.es/noticias-insst/desconexion-digital-guia-basica-propuestas-desde-la-seguridad-y-salud-2024>

Gil Pérez, María Encarnación (2024). «El derecho a la desconexión digital y su desarrollo legal»; *Lan Harremanak*, 52, págs 390-416.

<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27027>

Gutiérrez Colominas, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 31, págs. 1-13.

<http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208>

Pérez Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol.9, págs 497- 528

https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962

Servimedia. (2026). *El 31,5% de los ocupados trabajan en empresas de menos de 10*

trabajadores. [https://www.servimedia.es/noticias/31-5-ocupados-trabajan-empresas-menos-10-trabajadores/1412804916#:~:text=El%2031%2C5%25%20de%20los%20ocupados%20trabajaron%20en%202025%20en.Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica%20\(INE\).](https://www.servimedia.es/noticias/31-5-ocupados-trabajan-empresas-menos-10-trabajadores/1412804916#:~:text=El%2031%2C5%25%20de%20los%20ocupados%20trabajaron%20en%202025%20en.Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica%20(INE).)

Terradillos Ormaechea, M. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: La importancia de su regulación jurídica. *Lan harremanak*, 42, págs. 50-88. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21250>

Torres García, B. (2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: Valoración crítica. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8 págs 237 - 261 https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/837

UGT. (2022). *El trabajo a distancia y la desconexión digital deben regularse en los convenios*. <https://www.ugt.es/el-trabajo-distancia-y-la-desconexion-digital-deben-regularse-en-los-convenios>

5.2 Doctrina judicial

Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sección 1ª. *Sentencia número 94/1997* de 17 de julio de 1997 (JUR 1997/3370)

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social. *Sentencia número 3613/2013* de 23 de mayo de 2013 (ECLI:ES:TSJCAT:2013:5310)

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social. Sección 2ª. *Sentencia número 10055/2020* de 4 de noviembre de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:10055)

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social. Sección 2ª. *Sentencia número 6278/2021* de 9 de junio de 2021 (ECLI:ES:TSJM:2021:6278)

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social. Sección 1ª. *Sentencia número 7803/2021* de 9 de julio de 2021 (- ECLI:ES:TSJM:2021:7803)

Juzgado de lo Social de Madrid. Sala de lo Social. Número 4. *Sentencia 4429/2023* de 30 de marzo de 2023 (ECLI:ES:JSO:2023:4429)

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social. Sección 1ª. *Sentencia número 4817/2023* de 5 de mayo de 2023 (ECLI:ES:TSJCAT:2023:4817)

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social. Sección 3ª. *Sentencia número 14184/2023* de 14 de diciembre de 2023 (ECLI:ES:TSJM:2023:14184)

Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sala de lo Social. *Sentencia número 1158/2024* de 4 de marzo de 2024 (ECLI:ES:TSJGAL:2024:1944)

Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sección 1ª. *Sentencia número 2119/2024* de 6 de mayo de 2024 (ECLI:ES:AN:2024:2119)

Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana. Sala de lo Social. Sección 1ª. *Sentencia número 6730/2024* de 24 de octubre de 2024 (ECLI:ES:TSJCV:2024:6730)

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias. Sala de lo Social. Sección 1ª. *Sentencia número 4283/2024* de 23 de diciembre de 2024 (ECLI:ES:TSJICAN:2024:4283)

Tribunal Superior de Justicia de Aragón. Sala de lo Social. Sección 1ª. *Sentencia número 788/2025* de 12 de mayo de 2025 (ECLI:ES:TSJAR:2025:788)

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social. Sección 6ª. *Sentencia número 6719/2025* de 16 de mayo de 2025 (ECLI:ES:TSJM:2025:6719)

Juzgado de lo Social de A Coruña. Sala de lo Social. Número 5. *Sentencia 498/2025* de 31 de octubre de 2025 (ECLI:ES:JSO:2025:3073)

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social. Sección 2ª. *Sentencia número 2130/2026* de 11 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJM:2026:2130)

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Sala de lo Social. Sección 1ª. *Sentencia número 559/2026* de 25 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJCLM:2026:559)

5.3 Convenios colectivos

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lacrem, SA per al període 12.04.2022 - 31.12.2024, BOPB, 202310088641 (2023)
<https://bop.diba.cat/anunci/3450272/conveni-col·lectiu-de-treball-de-l-empresa-lacrem-sa-per-al-periode-12-04-2022-31-12-2024-generalitat-de-catalunya-departament-d-empre-sa-i-treball>

Resolución de 12 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España, BOE, 203 § sección III 106987 - 107006 (2024) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-17222>

Resolución de 14 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Volkswagen Group España Distribución, BOE, 232 § sección III 131031 - 131055 (2023)
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-20236

Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, BOE, 52 § sección III 23855 - 24058 (2024)

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-3854>

Resolución de 19 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Redexis Gas, BOE, 215, § sección III 124375 - 124434 (2022) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-14674

Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, BOE, 208, § sección III 115272 - 115367 (2025)

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-17343>

Resolución de 2 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo de Nokia Spain, SA, BOE, 273 § sección III 140921 - 140975 (2021) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-18689>

Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa, BOE, 244 § sección III 98670 - 98699 (2017) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11622

Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil, BOE, 135 § sección III 73922 - 73979 (2025)

<https://www.boe.es/boe/dias/2025/06/05/pdfs/BOE-A-2025-11289.pdf>

Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España, BOE, 34 § sección III 15117 - 15161 (2021)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1911

Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, BOE, 137 § sección III 82410 - 82466 (2023)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13740

Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, BOE, 299 § sección III 173449 - 173531 (2022)

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-21175>

Resolución de 31 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador, BOE, 219 § sección III 125812 - 125857 (2022)

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-14874>

Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación parcial del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas, BOE, 118 § sección III 63956 - 63967 (2025)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-9698

Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa, BOE, 41 § sección III 22011 - 22154 (2025) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-3084>

Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal del corcho, BOE, 135 § sección III 33023 - 33101 (2020) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-5038

Resolución de 6 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, BOE, 280 § sección III 152440 - 152490 (2025) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-23593

Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU, BOE, 251 § sección III 114837 - 114888 (2019) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-14981

Resolución de 9 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía, BOE, 123 § sección III 57983 - 58092 (2024) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-10218>

Anexos

Convenios	Ubicación del artículo de interés		Temática	Nivel de regulación*	Contenido del artículo	Observaciones
	Capítulo	Artículo				
Seguridad	IX	57.bis	Tiempo de trabajo	Moderado	Obligación y deber de desconectar, concreciones para unos grupos profesionales	El preámbulo establece la necesidad de regularlo
Volkswagen	V	35	Seguridad y salud laboral	Nulo	El empresario lo fomenta y promueve	Solo lo nombra
Acciona	XIV	84	Uso de herramientas tecnológicas	Alto	Se debe respetar el derecho establecido por el artículo 88 LOPDGDD	Se regula en una política aparte
Grandes almacenes	IV	27.bis	Tiempo de trabajo	Moderado	Medidas y recomendaciones	Establecerá vigilancia para las obligaciones de los trabajadores en esta materia
Mapfre	D.A	D.A 1ª	Uso de herramientas tecnológicas	Alto	Todos son responsables de un uso correcto de los medios tecnológicos	Lo importante es la información que alberga la empresa
Endesa	IX	45	Conciliación	Alto	Existe una política interna	El convenio y el acuerdo tienen la misma vigencia
Industria metalgráfica	XII	67	Solución extrajudicial de conflicto	Nulo	No hay constancias de políticas internas	¿Ha habido problemas anteriores?
Revistas y publicaciones periódicas	III	17	Contratación ingreso y cese	Moderado	Finalidad de proteger la conciliación familiar y el derecho a la intimidad	Habla como si fuera una obligación empresarial
Recuperación y reciclaje de residuos	–	7.bis	Organización de trabajo	Mínimo	Mezcla conceptos y no está bien redactado	Sí hay empresas que lo regulan específicamente
Telefónica	Anexo V	punto 2.15	Teletrabajo, <i>smartwork</i> y jornada flexible bonificada	Alto	Habla del tratamiento de datos, la intimidad y la desconexión digital	Tiene una política interna aparte

*El nivel de regulación puede ser nulo (solo nombra el derecho pero no concreta nada), mínimo (se acoge literalmente a la ley), moderado (lleva acabo una regulación más extensa que la ley) o alto (elabora alguna política interna o desarrolla ampliamente el derecho).