

EL EJERCICIO DEL DERECHO A DESCONECTAR DIGITALMENTE DEL TRABAJO: SU EFECTIVIDAD EN LAS EMPRESAS

*The exercise of the right to disconnect from work technologically:
its effectiveness in companies*

FRANCISCO TRUJILLO PONS*

Universidad de Valencia, España

RESUMEN

El trabajador a distancia como cualquier otro trabajador que presta servicios por cuenta ajena en una empresa, tiene derecho a la desconexión digital. A fin de garantizar la efectividad de este derecho, el legislador hace una llamada a la negociación colectiva sin mayores concreciones en la normativa que lo regula. De modo que todas las empresas deberán disponer de una política interna de desconexión digital donde, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores, se regulen no solo los mecanismos que garanticen una desconexión digital efectiva, sino también las acciones de formación y sensibilización que la empresa promoverá para concienciar de esta cuestión. Ciertamente, el derecho a la desconexión digital, está llamado a ocupar un papel central en los próximos años. El incremento exponencial del trabajo a distancia como consecuencia de la crisis del COVID-19 no ha hecho sino acrecentar la relevancia del asunto. Bajo esta premisa, en el trabajo que aquí se presenta, se pone de relieve la efectividad del derecho en el sentido de la posición que está adoptando la autonomía colectiva con el análisis de determinados convenios colectivos que están empezando a reconocer el derecho y a adoptar buenas prácticas y recomendaciones que beneficien no solo la conciliación personal y familiar del empleado, sino también su descanso y salud.

Palabras clave: desconexión digital, COVID-19, descanso, trabajadores, empresas, protección de datos, teletrabajo.

ABSTRACT

The remote worker, like any other worker who provides services for someone else in a company, has the right to digital disconnection. In order to guarantee the effectiveness of this right, the legislator calls for collective bargaining without further details in the regulations that regulate it. Thus, all companies must have an internal policy of digital disconnection where, after hearing the legal representatives of the workers, not only the mechanisms that guarantee an effective digital disconnection are regulated, but also the training and awareness actions that the company will promote to raise awareness of this issue. Certainly, the right to digital disconnection is called to occupy a central role in the coming years. The exponential increase in remote work as a result of the COVID-19 crisis has only increased the relevance of the issue. Under this premise, in the work presented here, the effectiveness of the law is highlighted in the sense of the position that collective autonomy is adopting with the analysis of certain collective agreements that are beginning to recognize the right and adopt good practices and recommendations that benefit not only the personal and family conciliation of the employee, but also their rest and health.

Keywords: digital disconnection, COVID-19, rest, workers, companies, data protection, remote worker.

* **Correspondencia a:** Francisco Trujillo Pons. Avda. de los Naranjos, s/n, 46022, (Valencia) España. – francisco.trujillo@uv.es – <https://orcid.org/0000-0002-1742-2037>

Cómo citar: Trujillo Pons, Francisco. (2020). «El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas»; *Lan Harremanak*, 44, 39-55. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21954>).

Recibido: 13 agosto, 2020; aceptado: 30 octubre, 2020.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2020 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción. Potencialización del teletrabajo con motivo del COVID-19

La línea que separa el tiempo de trabajo efectivo del tiempo de ocio y descanso, resulta cada vez, más delgada, lo que a la postre, provoca prácticamente que el empleado nunca desconecte del trabajo. Y ello es así porque las conocidas como Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) empujan a una disponibilidad horaria y locativa constante de los trabajadores, incluso, fuera de su horario laboral. No son de extrañar en este sentido, comunicaciones de jefes, compañeros de trabajo o, incluso, clientes a través de distintos medios como ahora: correos electrónicos que necesitan contestación urgente, llamadas telefónicas a horas intempestivas o, sobre todo en el sentido de este artículo, mediante el *smartphone*¹, bien por mensajes *SMS* —aunque es cierto

¹ Es de significar que, si el trabajador se encuentra bajo la modalidad de trabajo a distancia, todos los medios de y herramientas necesarias para desarrollar su actividad, han de ser proporcionados sin coste alguno al trabajador. Según concreta la normativa comunitaria [(ex. Acuerdo Marco Europeo sobre «teletrabajo», Anexo al Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2003 (BOE 24/2/2003)]: «el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el «teletrabajo» regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo». Como se aprecia, más allá de las herramientas informáticas, el legislador no menciona nada respecto a los gastos generados (conexión a Internet, adaptación del domicilio, mobiliario, etc.). Ahora bien, como se afirmaba, al ser una relación laboral y trabajar en régimen de dependencia y ajenidad ex. art. 1.1 ET, el trabajador es ajeno a los medios, gastos y riesgos, luego se entiende que el empleador, debe proporcionar al trabajador que no disponga de material propio, todo aquello que necesite como ahora el teléfono inteligente de empresa, el acceso a Internet desde su hogar, el ordenador portátil, etc. Esta perspectiva es respaldada por jurisprudencia: 1) STSJ Cataluña de 28 de noviembre de 2006 (14146/2006 - ECLI: ES:TSJCAT:2006:14146), no puede admitirse como compatible con el contrato de trabajo la participación en los gastos de funcionamiento de la empresa; 2) la AN n.º 13/2019 de 6 febrero (núm. rec. 318/2018), declaró la nulidad de la obligación impuesta a los trabajadores para aportar su móvil personal para instalar un GPS, a cambio de 110€/año de compensación «*de todo punto insuficiente*» según la AN; 3) o la STSJ Murcia de 27 de abril de 2015 (997/2015 - ECLI: ES:TSJMU:2015:997) que confirma la extinción indemnizada (art. 50.1 ET), instada por un trabajador al que su empresa cerró la oficina y le impuso la prestación de servicios en su domicilio, sin negociación ni acuerdo alguno, facilitándole únicamente una conexión 3G: «(...) *El trabajador ahora tiene que disponer de un espacio en su domicilio y dotarlo del correspondiente mobiliario para realizar su trabajo, debiendo hacer frente a los gastos de luz, calefacción, teléfono, etc. que hasta entonces venía abonando la demandada (...)*»; «(...) *sin que éstas necesidades y gastos se vean compensados por la empresa, quien sólo ha tenido a bien facilitar al trabajador una conexión a Internet para desarrollar su actividad laboral, produciendo molestias y gastos y una mayor onerosidad con un perjuicio notorio*». Por lo tanto, no cabe duda que los gastos derivados del trabajo a distancia deberán ser soportados por la empresa, siendo condición de derecho mínimo necesario (art. 1.1 ET), que no puede ser empeorada por pacto en contrario (individual o colectivo), según art. 3 ET. Conforme a la reciente norma del trabajo a distancia (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE núm. 253, de 23 de sept. 2020) el sector privado asumirá el coste tecnológico del trabajo en remoto, al igual que ocurrirá en las Administraciones Públicas. De tal forma que serán los empleadores quienes asuman los ordenadores o el material técnico necesario para que los asalariados puedan desarrollar eficientemente sus funciones. Otra Sentencia, esta vez más reciente, es la de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de 6 de febrero de 2019 (N.º de Recurso: 318/2018) que declara la nulidad de la cláusula por la

que, cada vez, en más desuso— bien por mensajes a través de múltiples programas de mensajería instantánea (aplicaciones tipo *WhatsApp*, *iMessage* o *Telegram*). Sin olvidar tampoco que el *smartphone* cuenta con la posibilidad de incorporar cuentas de correo corporativos, lo que añade un plus más a la conocida como «hiperconectividad» y esa sensación urgente y fatigosa que provoca en el trabajador la contestación inmediata y sin esperas de toda comunicación que recibe.

Estamos ante una nueva era, la era de la «*interconectividad digital*» por la que un grandísimo volumen de datos e información se encuentran en la conocida como «nube» que permiten modelos de trabajo interconectados en los que el jefe puede utilizar medios TIC para contactar digitalmente o a distancia con el empleado. Estos modelos de trabajo en la actualidad han sido maximizados por la pandemia mundial.

En lo que respecta a la modalidad de trabajo a distancia, cabe señalar que todos los medios de y herramientas necesarias para desarrollar su actividad, han de ser proporcionados sin coste alguno al trabajador. Según concreta la normativa comunitaria [(ex. Acuerdo Marco Europeo sobre «teletrabajo», Anexo al Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2003 (BOE 24/2/2003)]: «el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el «teletrabajo» regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo». Como se aprecia, más allá de las herramientas informáticas, el legislador no menciona nada respecto a los gastos generados (conexión a Internet, adaptación del domicilio, mobiliario, etc.).

Ahora bien, al ser una relación laboral y trabajar en régimen de dependencia y ajenidad ex. art. 1.1 ET, el trabajador es ajeno a los medios, gastos y riesgos, luego se entiende que el empleador, debe proporcionar al trabajador que no disponga de material propio, todo aquello que necesite como ahora el teléfono in-

que se obligaba al trabajador a disponer de medios propios (móvil e Internet) y a proporcionárselo a la empresa para que ésta le efectuara cualquier comunicación y a estar disponible para la empresa fuera de horas de trabajo: cláusula que era del tenor siguiente: «*Para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo, concretamente en la realización de las funciones de reparto de productos, objeto del presente contrato, el trabajador deberá aportar un teléfono móvil de su propiedad con conexión a internet (Smartphone) que permita la instalación y correcto funcionamiento de la aplicación (app) creada por Telepizza a dichos efectos. El teléfono móvil y aplicación mencionados deberán utilizarse durante la totalidad de la jornada laboral del trabajador a efectos de que tanto la empresa como sus clientes puedan realizar un seguimiento entiempos real y mediante geolocalización, de la ubicación de los pedidos que se realizan. Será responsabilidad del trabajador acudir al centro de trabajo con el citado dispositivo en plenas condiciones de utilización (batería cargada, tarifa de datos disponible, etc.) y obligación suya desconectarse de la aplicación (app) una vez finalizada su jornada laboral*». Vid. Cremades, O. (2018): Impacto teórico-práctico del BYOD en el derecho del trabajo. RTSS.CEF, núm. 423 (junio 2018), pp. 103-122.

teligente de empresa, el acceso a Internet desde su hogar, el ordenador portátil, etc. Esta perspectiva es respaldada por jurisprudencia:

1. STSJ Cataluña de 28 de noviembre de 2006 (14146/2006-ECLI: ES:TSJCAT:2006:14146), no puede admitirse como compatible con el contrato de trabajo la participación en los gastos de funcionamiento de la empresa;
2. la AN n.º 13/2019 de 6 febrero (núm. rec. 318/2018), declaró la nulidad de la obligación impuesta a los trabajadores para aportar su móvil personal para instalar un GPS, a cambio de 110€/año de compensación «de todo punto insuficiente» según la AN;
3. la STSJ Murcia de 27 de abril de 2015 (997/2015 — ECLI: ES:TSJMU:2015:997) que confirma la extinción indemnizada (art. 50.1 ET), instada por un trabajador al que su empresa cerró la oficina y le impuso la prestación de servicios en su domicilio, sin negociación ni acuerdo alguno, facilitándole únicamente una conexión 3G:

(...) El trabajador ahora tiene que disponer de un espacio en su domicilio y dotarlo del correspondiente mobiliario para realizar su trabajo, debiendo hacer frente a los gastos de luz, calefacción, teléfono, etc. que hasta entonces venía abonando la demandada (...); (...) sin que éstas necesidades y gastos se vean compensados por la empresa, quien sólo ha tenido a bien facilitar al trabajador una conexión a Internet para desarrollar su actividad laboral, produciendo molestias y gastos y una mayor onerosidad con un perjuicio notorio.

Por lo tanto, no cabe duda que los gastos derivados del trabajo a distancia deberán ser soportados por la empresa, siendo condición de derecho mínimo necesario (art. 1.1 ET), que no puede ser empeorada por pacto en contrario (individual o colectivo), según art. 3 ET;

4. la sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de 6 de febrero de 2019 (N.º de Recurso: 318/2018) que declara la nulidad de la cláusula por la que se obligaba al trabajador a disponer de medios propios (móvil e Internet) y a proporcionárselo a la empresa para que ésta le efectuara cualquier comunicación y a estar disponible para la empresa fuera de horas de trabajo: cláusula que era del tenor siguiente:

Para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo, concretamente en la realización de las funciones de reparto de productos, objeto del presente contrato, el trabajador deberá aportar un teléfono móvil de su propiedad con conexión a internet (Smartphone) que permita la instalación y correcto funcionamiento de la aplicación (app) creada por Telepizza a dichos efectos. El teléfono móvil y aplicación mencionados deberán utilizarse durante la totalidad de la jornada laboral del trabajador a efectos de que tanto la empresa como sus clientes puedan realizar un seguimiento entiempos real y mediante geolocalización, de la ubicación de los pedidos que se realizan. Será responsabilidad del trabajador acudir al centro de trabajo

con el citado dispositivo en plenas condiciones de utilización (batería cargada, tarifa de datos disponible, etc.) y obligación suya desconectarse de la aplicación (app) una vez finalizada su jornada laboral (Cremades, O. (2018): Impacto teórico-práctico del BYOD en el derecho del trabajo. RTSS.CEF, núm. 423, pp. 103-122).

Y tanto es así que ha desembocado en la regulación de una normativa que particulariza la prestación de trabajo a distancia: el citado Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE núm. 253, de 23 de sept. 2020. En adelante, RDLTD). Conforme a la misma y en línea a lo señalado con anterioridad, el sector privado asumirá el coste tecnológico del trabajo en remoto, al igual que ocurrirá en las Administraciones Públicas. De tal forma que serán los empleadores quienes asuman los ordenadores o el material técnico necesario para que los asalariados puedan desarrollar eficientemente sus funciones.

Igualmente, es importante destacar su artículo 2 que define el trabajo a distancia y el teletrabajo. Así, el primero es:

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

Y, el segundo, «aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación».

Sea como sea, la prestación del trabajo se realiza con el uso de las TIC y, por ende, el derecho a la «desconexión digital²» en el ámbito laboral adquiere mayor importancia y se exige una revisión del mismo en aras a evitar los riesgos psicosociales que pueden materializarse por la falta de descanso.

En este sentido, según detalla de una forma muy amplia el estudio del sindicato mayoritario UGT *«El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas³»* con el fin de evitar o minimizar el riesgo que supone la prolongación habitual de la jornada laboral de los/as teletrabajadores/as o su disponibilidad absoluta, se hace necesario implementar medidas oportunas para garantizar la obligación empresarial de respetar y cumplir con los límites de jornada y descansos mínimos del teletrabajador. Lo cual, debe pasar esencialmente por una actuación necesaria: desarrollarse vía negociación colectiva el derecho a la «desconexión digital» (art. 20 bis ET), con especial atención al teletrabajo. A este respecto, dispone el artículo 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección

² Entre otras muchas obras que ya han tratado el asunto: Trujillo Pons, F. (2020); Torres, B. (2020); y Todolí, A. (2017); Altés J.A. y Yagüe, S. (2020) y; González, M. (2019).

³ UGT (2020:18-19).

de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 dic. 2018, en lo sucesivo: LOPDPGDD) que:

En particular, se preservará el derecho a la «desconexión digital» en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

2. Un derecho incipiente: la desconexión digital del trabajador

El derecho a desconectar tecnológicamente del trabajo, es un derecho de reciente aparición en el ordenamiento jurídico español. Más en concreto, resulta obligatorio desde diciembre de 2018 que las empresas (con independencia de su tamaño) cuenten con una política interna de «desconexión digital» (previa audiencia de los representantes de los trabajadores), integrándola en sus planes de formación que consiga normalizarlo en el trabajo, ejecutando, por ejemplo, acciones de sensibilización a los trabajadores. Esta formación y sensibilización del derecho a desconectar del trabajo en la gestión y respeto del tiempo de trabajo, son fundamentales para el correcto ejercicio del derecho y, sobre todo, de su cumplimiento dentro de la esfera laboral. Desde este prisma, son esenciales los convenios colectivos que regulan protocolos de actuación para garantizar que los trabajadores desconecten «digitalmente» de su trabajo.

En efecto, de conformidad con el mencionado artículo 88 de la LOPDPGDD, el legislador hace una llamada a la negociación colectiva para el tratamiento del derecho a la desconexión tecnológica en el trabajo. De tal forma que deja mucho espacio a que las empresas, de forma concreta, según su tipo de actividad, sector y puestos de trabajo puedan modular el derecho. Bien pueden desarrollar protocolos para su regulación, bien, pueden negociar su tratamiento por medio de convenios colectivos.

Se virtualiza en los convenios colectivos⁴ en forma de procedimiento para garantizar a los trabajadores el respeto a su tiempo de descanso, permisos y va-

⁴ Atendiendo al artículo 85.1 del ET, los convenios colectivos pueden regular muchas materias y de distinta naturaleza: económicas, laborales, sindicales y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. Pues bien, una de ellas y por remisión expresa de la LOPDPGDD es el derecho a la «desconexión digital» en el trabajo. Remisión que es facultativa a la negociación colectiva y que no alcanza a la obligatoriedad que sí existe respecto a los planes de igualdad. Según se extrae del artículo 88 no existe un deber de negociar el ejercicio del derecho a la «desconexión digital» en el trabajo pero, al menos, se insta a la implementación del mismo por parte de la negociación colectiva. Hubiese sido más acertado por parte del legislador haber equiparado el derecho a la «desconexión digital» al modo en que regula los planes de igualdad, como también haber acotado mejor el término de lo que se entiende como derecho a la «desconexión di-

caciones, así como de su intimidad personal y familiar. En efecto, por medio de la negociación colectiva se establece la obligación para las empresas con independencia de su tamaño de dotarse de una política interna dirigida a sus trabajadores, que preserve el derecho a la «desconexión digital» en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna, como señala la LOPDPGDD, ha de contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

De esta forma, con el marco jurídico existente en España, se garantiza que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, los trabajadores puedan disfrutar de sus periodos de descanso (vacaciones y descanso diario, semanal y «pausa del bocadillo»), permisos (retribuidos o no), excedencias y suspensiones del contrato, así como de su intimidad personal y familiar. Y no solo se garantiza con la regulación de la desconexión digital los descansos de los trabajadores, también desde una vertiente de la seguridad y salud en el trabajo se garantiza el cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, BOE 10 oct. 1995). En este sentido, no cabe duda que la falta de descansos provocados por la citada «hiperconectividad⁵» del trabajador puede suponer la aparición de riesgos psicosociales (carga mental, estrés, síndrome del burnout —estrés crónico derivado de la incapacidad para desconectar del trabajo—, etc.). Desde este prisma, dando cumplimiento al mandato de su artículo 15 («principios de acción preventiva»), las empresas han de velar por el bienestar de los trabajadores y adoptar cuantas medidas sean necesarias para evitar que los trabajadores sufran una sobrecarga en el uso de las TIC en el ámbito laboral.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 24 oct. 2015, ET) es la norma laboral común más importante, pero no deja de ser una norma de derechos mínimos que, pueden y han sido mejorados en los convenios colectivos. La gran mayoría de ellos son mejorados respecto al mínimo establecido en el ET y algunos, como es de interés aquí, regulados exclusivamente en los convenios. La norma laboral se limita a señalar en su artículo 20 bis (vigente

gital» en el trabajo pues, no existe una definición legal y ello provoca que sea un término abstracto y que se deje su configuración al arbitrio de la empresa y/o de los representantes de los trabajadores. Ahora bien, ello no obsta a que al existir autonomía en la redacción de los protocolos de actuación se consigan cláusulas muy favorecedoras para que los trabajadores incluidos en el convenio colectivo en cuestión, tengan un derecho real de no contestar llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera del tiempo de trabajo.

⁵ Son muchos los estudios que relacionan la «hiperconectividad» con la seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo. Monforte, J.D. y Salvador, N. (2020); Fernández, J.A (2007) y Salanova, M. *et al.* (2007).

desde el 7 de diciembre de 2018) 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 intimidación 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. Para dar cumplimiento a este artículo, por lo tanto, ha de acudirse a la negociación colectiva.

A propósito de los convenios colectivos, conviene recalcar como uno de los primeros que abordaron este derecho —del que existió un enorme eco informativo en prensa y en doctrina— fue el de la empresa aseguradora AXA, firmado a fecha de 21 de julio de 2017 y con vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020. En concreto, en su artículo 14 trata sobre el ya mencionado «Derecho a la desconexión digital». Desganando dicho precepto, una vez terminada la jornada laboral los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital, y que, por lo tanto, salvo causa mayor o circunstancias excepcionales AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder correos electrónicos o llamadas telefónicas profesionales fuera de su horario laboral. Después, otro convenio colectivo que puede servir de ejemplo por su contenido garantista del derecho digital es el de la empresa Telefónica, la cual, cuenta desde el 28 de enero de 2019 con un Anexo al Acuerdo Marco Internacional que tienen suscrito y en el que se recogen los principios sobre el derecho a la desconexión aplicable a sus operaciones globales. La posición de esta empresa frente a esta cuestión es que:

La tecnología debería mejorar la vida de las personas. Por ello, creemos imprescindible que nuestros trabajadores puedan desconectarse cuando sea necesario y crear hábitos saludables al respecto. Estamos comprometidos a entregar todas las herramientas necesarias para desarrollar su propio sentido de bienestar digital.

Según recoge su Anexo, la empresa de telefonía:

Se compromete a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Sin embargo, recalca que se deberán respetar los acuerdos que mediante negociación colectiva estén establecidos o se establezcan en el futuro en las distintas empresas pertenecientes al Grupo mercantil TELEFÓNICA en España.

Finalmente, reiterando este derecho digital incipiente en el actual marco de las relaciones laborales, el citado RDLTD en su artículo 18 regula el derecho a

la «desconexión digital» protegiendo de este modo a los trabajadores que prestan sus servicios «en remoto». Es cierto que hace una remisión a la LOPDGDD pero es de alabar la posición adoptada por el actual Gobierno para que el «teletrabajador» pueda disfrutar de los derechos consagrados en el ET respecto a los descansos, vacaciones, permisos o excedencias.

2.1. El llamamiento del legislador a la negociación colectiva para su tratamiento

Precisamente, siguiendo la estela de convenios importantes como el pionero de AXA y el significativo de Telefónica y como motivo del presente artículo que versa sobre la efectividad del derecho a desconectar digitalmente de los medios tecnológicos, en este apartado se van a destacar una ristra de convenios colectivos que, cuentan entre su contenido, con el derecho a la «desconexión digital» para, de este modo, observar el modo en que desde la práctica empresarial se ejercita el mismo.

Como es sabido, tras la Reforma Laboral 2012 existe conforme al artículo 84.2 del ET y con carácter general, una prioridad aplicativa del convenio de empresa del convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, salvo en los casos en que los citados convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico hayan establecido otra cosa. Existen noticias y posibilidades ciertas porque se trata de una cuestión programática del actual Gobierno del PSOE sobre la llegada de una nueva Reforma Laboral en la que, entre otros puntos, pretende derogar dicha prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa frente al sectorial y que sean los sectoriales (que tienen mayor poder de negociación y cuentan con mejoras laborales al estar legitimados los sindicatos más representativos de España) los que vuelvan a tener prioridad frente a los de empresa. Así mismo, en línea con la seguridad y salud en el trabajo también es destacable el importante papel de los acuerdos interprofesionales.

Y no solo los convenios colectivos, desde un nivel superior es destacable el papel que pueden adoptar los signatarios de acuerdos interprofesionales. Como muestra, es significativo el reciente Acuerdo Interprofesional de Cataluña (2018-2020⁶) que cuenta con un precepto exclusivo sobre desconexión digital y en el que se señala cómo las organizaciones signatarias del mismo conscientes «(...) de las posibles distorsiones que el desarrollo de las comunicaciones provoca en el tiempo de trabajo y los usos sociales del tiempo, y de los riesgos para la salud de las personas y la obligación de prevenirlos» proponen un clausulado para que se incorporen en los convenios colectivos, poniendo el acento en el sentido de la normativa vigente. En concreto proponen el siguiente contenido:

⁶ RESOLUCIÓN TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (código de convenio núm. 79100065092016).

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

Sea como fuere, tras una búsqueda de convenios colectivos que cuentan, entre su contenido con cláusulas a este respecto, se puede afirmar que no son muchos los que cuentan con un contenido amplio, siendo en muchas ocasiones, los convenios de grandes empresas o los convenios colectivos de sector los que resultan ser más explícitos y garantistas. En vista del contenido analizado, no son muchas las empresas que cuentan, entre su articulado, con disposiciones relativas al derecho a desconectar del trabajo. Se analizan así, aquellos convenios colectivos que realizan un tratamiento poco profundo y garantista (sin indicar las modalidades del ejercicio del derecho), siendo en ocasiones una mera declaración de intenciones, para luego, acudir a aquellos otros convenios que sí llevan un tratamiento digno de la importancia del derecho que resulta más favorable para los trabajadores y que les garantiza el descanso extralaboral.

Por la transversalidad de las TICs, si bien las empresas tecnológicas son las más proclives a contar con disposiciones a este respecto, existen acuerdos adoptados en el seno de otros tipos de empresas que si bien han sido tradicionalmente analógicas están pasando a ser tecnológicas, como, por ejemplo, el sector de abogados, procuradores y graduados sociales. Si se acude al convenio colectivo de su sector para el territorio de Cantabria⁷, es cierto que se «reconoce» el derecho a la «desconexión digital» una vez finalizada la jornada laboral, pero de forma débil y difícilmente real: no explica ni a través de qué modalidades se va a ejecutar el derecho, ni qué medidas se van a adoptar (horarios de no contestar o qué TIC's si correos electrónicos o teléfonos inteligentes, etc.), ni las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, ni en qué circunstancias concretas se exceptúa el derecho («causas de fuerza mayor» resulta

⁷ Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022. Código 39002895012004. 22 agosto 2019 —BOC núm. 161. Art. 41.— Desconexión digital: Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Por ello, salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los e-mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

muy relativo), ni tampoco si se preservará con más intensidad el derecho para la realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas (tal y como se recoge en el art. 88.3 LOPDPGDD). La inconsistencia de su artículo 41 supone más una mera declaración de intenciones; cosa distinta hubiese sido la inclusión, tras el artículo, de un protocolo extenso con medidas más reales que, en la práctica supondría mayor protección para el trabajador del sector de abogados, procuradores y graduados sociales del territorio de Cantabria.

De modo parecido, sin protocolo ni mayor desarrollo, se manifiesta el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid⁸. Solamente recoge la intención de fomentar la «desconexión digital» una vez finalizada la jornada laboral. Y no reconoce el derecho como en el caso anterior, aquí solamente se «fomenta» la «desconexión digital», concretando un poco más las herramientas tecnológicas, aunque con cierta desgana añadiendo al final un «etc.»: «no responder al teléfono, correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc.». A priori, la utilización del verbo fomentar puede suponer mayor indefensión para los trabajadores del sector que la que podría ser del verbo reconocer utilizado en el convenio colectivo para Cantabria.

Siguiendo con la ristra de convenios colectivos que no virtualizan el derecho de forma completa y detallada, el convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica, SAU⁹, para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional y garantizar el descanso de los trabajadores, se «reconoce» el derecho para a conti-

⁸ Resolución de 14 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT (código número 28003715011982). BOCM 14 feb. 2019. Artículo 51 ter.: Desconexión digital. Se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.

⁹ Resolución de 23 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU. BOE 8 dic. 2018. (Código de convenio n.º 90014612012003). Artículo 46. Conciliación de la Vida Profesional y Personal. Las partes firmantes del presente Convenio comparten la voluntad de seguir evolucionando en materia de conciliación de la vida profesional y personal mediante la búsqueda e implantación de nuevas fórmulas o mejora de las existentes. Este Convenio establece distintas medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que forman parte de las medidas de conciliación y del plan de igualdad de la Empresa, y un procedimiento de prevención y denuncia del acoso y discriminación, que se desarrollan en los siguientes artículos. Para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, y garantizar el descanso de los empleados, se reconoce el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral del empleado. Facultad de desconexión de los dispositivos digitales, no responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor.

nuación indicar que serán los dispositivos digitales, los emails, mensajes y llamadas de trabajo, las herramientas tecnológicas concretas que tendrá el trabajador para no responder. De nuevo, como en el caso del convenio colectivo de Cantabria, se señala que el derecho dejará de preservarse ante causas de fuerza mayor, pero sin indicar qué causas serán. Por analogía normativa del artículo 35.3 del ET dedicado a las horas extraordinarias, las causas de fuerza mayor están reservadas a la necesidad de reparar, así como prevenir siniestros u otros daños urgentes en los que, por ejemplo, se temen perder materias primas. El legislador, en la génesis de la redacción pensó en el trabajo presencial; a priori resulta difícil considerar que, desde casa, por medio de las herramientas tecnológicas disponibles, se puedan solventar estos casos.

A continuación, la empresa Cash Converters, SL y Sociedades Vinculadas, en su III Convenio Colectivo¹⁰, en atención a su disposición adicional tercera, dedica un apartado exclusivo a la «Desconexión digital», disponiendo, que las partes firmantes del convenio coinciden en la «necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral» continuando en el sentido de que:

Salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, las Entidades incluidas en el ámbito funcional del Convenio reconocen el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, informando de ello a la estructura de las empresas.

Un contenido muy superfluo que no concreta buenas prácticas o recomendaciones para hacerlo real.

En contraposición, desde un plano más garantista del derecho, se comienza el análisis de los convenios colectivos con una empresa grande de España: la del grupo Repsol. Empresa que cuenta con el IX Acuerdo Marco¹¹ que, entre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se encuentra la relativa a los principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo (art. 16.9), en el sentido del artículo 88 de la LOPDPGDD respecto a que la modalidad del ejercicio del derecho ha de potenciar la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar. Así, bajo este marco:

¹⁰ Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y Sociedades Vinculadas. Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Cash Converters, S.L. y Sociedades Vinculadas (Cash Converters España, S.L., Capital Andalucía, S.A. Inversiones Rolimar, S.L., Theam 96, San José Prior, S.L., Salvelucrum, S.L. y Dineo Crédito, S.L.) —Código de convenio: 90100193012014—. BOE 19 agosto 2019.

¹¹ Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol. «BOE» núm. 4, de 4 de enero de 2018, páginas 2270 a 2337. Código de Convenio núm. 90011303011900.

(...) la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia se identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación.

Literalidad que de forma idéntica aparece también en dos convenios colectivos del mismo grupo de empresa: primero, el XIV Convenio colectivo de Repsol Química, SA y segundo; el Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA (respectivamente, en sus puntos 43.8 y 36.8).

Afortunadamente, la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco de Repsol alcanzó dichas buenas prácticas y recomendaciones, conforme al protocolo¹² firmado entre la empresa y los sindicatos CCOO, UGT y STR (Sindicato de Trabajadores de Repsol) a fecha de 28 de noviembre de 2019. Según se extrae del protocolo, las partes firmantes del mismo propondrán a la Comisión negociadora del próximo Acuerdo Marco la incorporación del Protocolo al mismo. Asimismo, según recoge, se promoverá su inclusión en los convenios colectivos/pactos de aplicación de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

De este modo, el protocolo de Repsol que afecta a 17.000 de sus trabajadores en España y que se pretende extender a nivel mundial establece, entre otras medidas, el respeto a los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones. Siguiendo el compromiso asumido en su IX Acuerdo Marco, Repsol:

Tiene interés en fomentar un uso razonable e impulsar una cultura adecuada sobre la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital y promoviendo un ambiente de trabajo adecuado y modalidades de relación laboral consecuentes con este derecho.

El fomento del uso razonable y la cultura empresarial que indica, se entiende por medio de la normalización en el uso de las herramientas tecnológicas e, igualmente, en la sensibilización y formación de los trabajadores. Ahora bien, tal y como recoge el protocolo, el ejercicio del derecho puede quedar limitado e inoperativo bajo determinadas circunstancias debidas a la propia actividad de Repsol: se trata de una empresa internacional y, por consiguiente, que cuenta con distintos husos horarios. Igualmente, cuenta con diversidad de sectores y con centros de trabajo y procesos de ciclo ininterrumpido. Así, bajo estas premisas, Repsol, previa audiencia de la parte social firmante del citado Acuerdo Marco, recoge una política interna en materia de «desconexión digital». La política, que puede estar sujeta a revisiones en caso de que alguna de las partes legitimadas lo soliciten, incide en la responsabilidad de los trabajadores, y con espe-

¹² CCOO. Industria Repsol (2019). PROTOCOLO DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL GRUPO REPSOL. Recuperado de: <http://www.campsared.ccoo.es/fda25c7bb2f350072157f98cb57f9e7d000060.pdf> [Consulta a 17 de junio de 2020].

cial atención al líder como ejemplo de conductas esperadas en esta materia. En efecto, dado que las herramientas tecnológicas permiten una disponibilidad constante tanto horaria como locativa (sin que se contravengan los descansos consagrados en el ET) la predisposición del trabajador a estar siempre pendiente de las TICs es una cuestión a tener muy en cuenta, por lo que, son palabras apropiadas en el protocolo. Y que el líder no sea el primero en escribir o llamar a sus trabajadores.

En concreto, la política interna está compuesta por las siguientes pautas y recomendaciones para posibilitar el ejercicio del derecho a la «desconexión digital» del trabajador fuera de su jornada de trabajo:

Se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacacional. Se evitará en la medida de lo posible el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o la de los destinatarios; en el caso de ser necesario el envío, no se debe esperar una respuesta inmediata.

Si concurren circunstancias que requieran la lectura inmediata por parte del interlocutor se le avisará por cualquier otro medio que le permita al destinatario conocer de su envío (llamada telefónica, mensajería instantánea, etc.).

Se evitarán hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo del emisor e interlocutor, salvo que concurren circunstancias que lo justifiquen.

En caso de distintos husos horarios, se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.

Se hará un uso racional de las herramientas digitales de trabajo que la Compañía pone a disposición del trabajador. Se evitará en la medida de lo posible el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada empleado, salvo que se den circunstancias que lo justifiquen.

Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.

Durante las vacaciones, es recomendable indicar los datos de contacto de compañeros que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

Resultan recomendaciones y buenas prácticas muy interesantes que pueden tener reflejo en otras empresas, son de destacar por ejemplo, el envío de correos electrónicos fuera de la jornada de trabajo mediante un sistema de envío retardado (de ese modo el trabajador lo recibe a la primera hora laborable), el solape de personas que se comuniquen en los mismos husos horarios o en el momento más próximo posible a dicho solape y para causas de fuerza mayor donde se puede quebrantar el derecho, el interlocutor del mensaje que requiera con urgencia una lectura inmediata del trabajador, utilizará medios más intrusivos que

el del correo electrónico, como ahora llamadas o mensajes instantáneos. En los otros casos extralaborales que no se exija inmediatez ni urgencia, se entiende que las comunicaciones se utilizarán siempre por medios menos intrusivos y molestos; no es lo mismo recibir una llamada telefónica a las 21.00 h (a no ser que lo tenga en silencio, claro) donde se está descansando que un correo electrónico que, perfectamente, lo puede leer y dar contestación en la primera hora del siguiente día laborable.

3. Conclusiones

Como se ha podido comprobar, si bien es cierto que hay que ir al contenido para comprobar si como una suerte de declaración de intenciones se remiten a la normativa (LOPDGDD) o bien son cláusulas garantistas y concretas, es positivo que muchas empresas tengan la intención de proteger a sus trabajadores y que les garanticen el tiempo libre de los trabajadores y que estos puedan descansar y disfrutar tanto de sus permisos como de sus vacaciones de manera íntima y personal. Aun así queda mucho trabajo por hacer, pues hay que ir a la práctica real del cumplimiento del derecho (una cosa es que se establezca por convenio y otra que se cumpla) y conseguir que los empresarios reconozcan que es un verdadero derecho de los trabajadores y que este tiene que ser respetado y garantizado por medio de normas convencionales.

Para llegar a este extremo, las partes legitimadas para negociar los convenios colectivos (patronal y sindicatos) y, que a la postre, redacten una política interna pueden tomar en consideración, alguna de las siguientes medidas que propician el respeto al derecho a la «desconexión digital» de los trabajadores:

- El cierre automático de los servidores de correo electrónico desde que termina la jornada laboral hasta que vuelve a comenzar.
- El establecimiento de periodos horarios en los que queda prohibido el envío de correos electrónicos profesionales entre empleados.
- Recoger una nota recordatoria del derecho a la «desconexión digital» de los trabajadores.
- Concienciación de los empleados en la reducción de envíos de correos electrónicos.
- Promover la comunicación directa entre los empleados.
- Evitar enviar correos con personas incluidas en copia las cuales no están directamente relacionadas con el tema que trata el correo.

Medidas todas ellas de gran utilidad. Ahora bien, es de significar que la mayoría de las empresas la jornada laboral no es la misma para todos los empleados, por lo tanto quizás no es lo más conveniente cerrar el servidor de correo de

la empresa ya que las personas que siguen en su jornada laboral verían dificultado en gran medida su trabajo. Máxime cuando el derecho a la «desconexión digital» no prohíbe al trabajador contestar correos; lo puede hacer sí, objetivamente, así lo considera conveniente.

Respecto a promover la comunicación directa entre los empleados, ayudaría en gran medida a evitar correos o llamadas profesionales fuera del trabajo, sin embargo, la comunicación directa consume mucho más tiempo durante la jornada que los correos electrónicos. Esto se debe a que la gente tiende a alargarse cuando se encuentra cara a cara, y que haya un descenso en la productividad tampoco ayuda a la desconexión puesto que si el trabajo no se finaliza habrá que alargar la jornada para finalizarlo. Por otra parte, en esta línea de la comunicación directa, en ocasiones se olvida lo que a uno le dicen cara a cara, en cambio teniéndolo escrito en un correo electrónico es más fácil recordarlo o marcarlo como pendiente para completar la tarea más tarde. Medidas en definitiva a considerar, pero siempre aclarando todos los extremos posibles.

En cuanto al conjunto normativo actual español: el ET, la LOPDPGDD y el reciente RDLTD, se pueden evidenciar dos situaciones claras: por un lado de manera directa alude el derecho de los empleados a desconectarse digitalmente, fuera de su jornada laboral legal, esto con el fin de que puedan de manera efectiva conciliar su vida laboral y familiar, respetando su tiempo de descanso y por otro lado y sin menor importancia; se evidencia la importancia e imperatividad que otorga dicha ley a los convenios colectivos como mecanismo de inserción al ámbito legal y jurídico de los acuerdos entre trabajadores y empresarios en dicha materia.

Para finalizar, conviene recalcar que, en un futuro muy cercano, el derecho a la desconexión digital va a tener una relevancia precisamente porque la transformación digital de las empresas es inmensa; en tiempos de COVID-19 se potencia más si cabe este uso digital en el trabajo por la falta de actividad en lugares presenciales. Es lógico que este derecho apunta a la dirección de un determinado tipo de sector y de empresas, es decir, aquellas más digitalizadas.

4. Bibliografía

- ALTÉS, J.A. y YAGÜE, S. (2020): «A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. Labos», Vol. 1, N.º 2, pp. 61-87 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5539> EISSN 2660-7360 - <http://www.uc3m.es/labos>.
- CCOO. Industria Repsol (2019). PROTOCOLO DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL GRUPO REPSOL. Recuperado de: <http://www.campsared.ccoo.es/fda25c7bb2f350072157f98cb57f9e7d000060.pdf> [Consulta a 17 de junio de 2020].
- CREMADES, O. (2018): «Impacto teórico-práctico del BYOD en el derecho del trabajo». *RTSS.CEF*, núm. 423 (junio 2018), pp. 103-122.
- FERNÁNDEZ, J.A (2007): «NTC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora», *op. cit.*, p. 84 y 85.

- GONZÁLEZ, M. (2019): «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance». *Revista de derecho social*, ISSN 1138-8692, N.º 87, 2019, págs. 91-112.
- MONFORTE, J.D. y SALVADOR, N. (2020): «Hiperconectividad digital y salud laboral». *Diario La Ley*, ISSN 1989-6913, N.º 9638, 2020.
- SALANOVA, M. *et al.* (2007): «La adicción al trabajo», *NTP 759*, INSHT, 2007.
- TODOLÍ, A. (2017): «El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quien lo vulnere». Recuperado de: <https://adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existe-nos-venden-humo-si-no-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/> [consulta 2 de junio de 2020].
- TORRES, B. (2020): «Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN-e 2282-2313, Vol. 8, N.º. 1, 2020.
- TRUJILLO PONS, F. (2020): *La «desconexión digital» en el ámbito laboral*. Colección Laboral núm. 264, Tirant lo Blanch, Valencia. 166 páginas. 25 septiembre 2020. ISBN: 978-84-1355-912-4.
- UGT (2020): El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas. Recuperado de https://servicioestudiosugt.com/wp-content/FlowPaper/Publications/200525-Estudios-Teletrabajo-An-lisis-y-propuestas-UGT/assets_zine/material/bttmDownload@2x.png [Consulta a 2 de junio 2020], págs. 18 y 19.

Convenios colectivos analizados

- Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol. «BOE» núm. 4, de 4 de enero de 2018, páginas 2270 a 2337. Código de Convenio núm. 90011303011900.
- Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y Sociedades Vinculadas. Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Cash Converters, S.L. y Sociedades Vinculadas (Cash Converters España, S.L., Capital Andalucía, S.A. Inversiones Rolimar, S.L., Theam 96, San José Prior, S.L., Salvelucrum, S.L. y Dineo Crédito, S.L.) —Código de convenio: 90100193012014—. BOE 19 agosto 2019.
- Resolución de 23 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU. BOE 8 dic. 2018. (Código de convenio n.º 90014612012003).
- Resolución de 14 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT (código número 28003715011982). BOCM 14 feb. 2019.
- Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022. Código 39002895012004. 22 agosto 2019 - BOC núm. 161.