Diálogo social y negociación colectiva: objetivos y resultados

El derecho a la desconexión digital: análisis de la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)

Oviedo, 24 y 25 de abril de 2025
Universidad de Oviedo

Raúl Payá Castiblanque: Profesor de Sociología, Universidad de Valencia
raul.paya@uv.es

Proyecto: NEGOCIAción colectiva y Diálogo social para una Ordenación Sostenible del trabajo
(Ref.: PID2022-137853NB-I00)

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

¿Derecho de la persona trabajadora u obligación del empleador?

- Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar (art. 88.1 de la LOPDP).

- 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 (art. 20 bis del ET).

- La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa. (Capítulo XI del V AENC).

- Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor… (Capítulo XI del V AENC).

- Se trata de un derecho irrenunciable para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización.(Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo que la fijará en 37,5 horas semanales en cómputo anual)

Papel de la negoción colectiva en la desconexión digital

- Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. (art. 88.2 de la LOPDP).

- El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. (art. 88.3 de la LOPDP).

OBJETIVO, MATERIALES Y MÉTODOS

- Habida cuenta del protagonismo que el legislador ha otorgado a los convenios colectivos para desarrollar las herramientas**, técnicas y sistemas que posibiliten el pleno ejercicio del derecho a la desconexión digital,** en la presente investigación se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo, a partir de un enfoque jurídico-sociológico interdisciplinar, basado en el análisis de contenido de los convenios colectivos firmados a partir del V AENC.

- La investigación se basa en una muestra de 239 convenios colectivos o acuerdos de modificación suscritos entre los agentes sociales y publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) durante el primer año de vigencia del V AENC.

	2º Semestre 2023	1er Semestre 2024
CC de Empresa	110	78
CC Sectoriales	29	22

- Tras obtener la muestra, se utilizó la novena versión del programa informático ATLAS.ti para realizar un análisis trietápico del contenido de los convenios colectivos:

1. Análisis de contenido cuantitativo-deductivo, con objeto de conocer el porcentaje de convenios colectivos que citaban la desconexión digital.

2. Codificación secundaria mediante un análisis de contenido cualitativo-inductivo: 1) Derecho del trabajador vs. Obligación de la empresa; 2) Modalidades de ejercicio del derecho según la naturaleza y objeto de la relación laboral; 3) Buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo; 4) Ausencia de modalidades para el ejercicio del derecho; y 5) Vigilancia, control y régimen disciplinario del ejercicio del derecho.

3. Se realizó una relectura de las cláusulas convencionales que contenían los cinco códigos secundarios (análisis de contenido cualitativo-inductivo) para refinar el análisis, subdividiéndolos en 18 códigos terciarios.

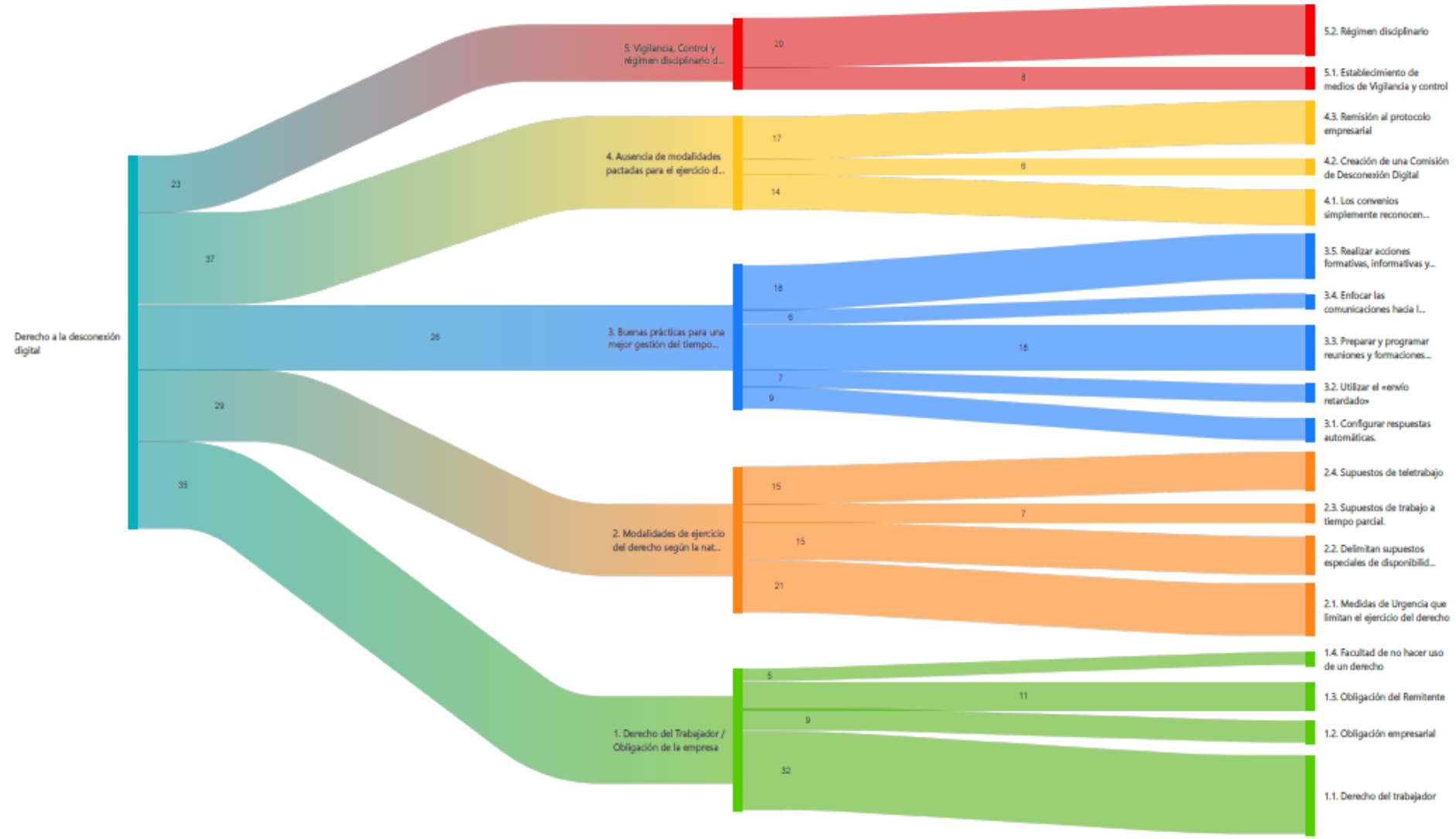
RESULTADOS: ANÁLISIS DE CONTENIDO CUANTITATIVO-DEDUCTIVO

- El análisis cuantitativo muestra que 86 de los 239 convenios colectivos analizados incluyen algún tipo de cláusula sobre desconexión digital, lo que representa el 35,98 % del total de la muestra.

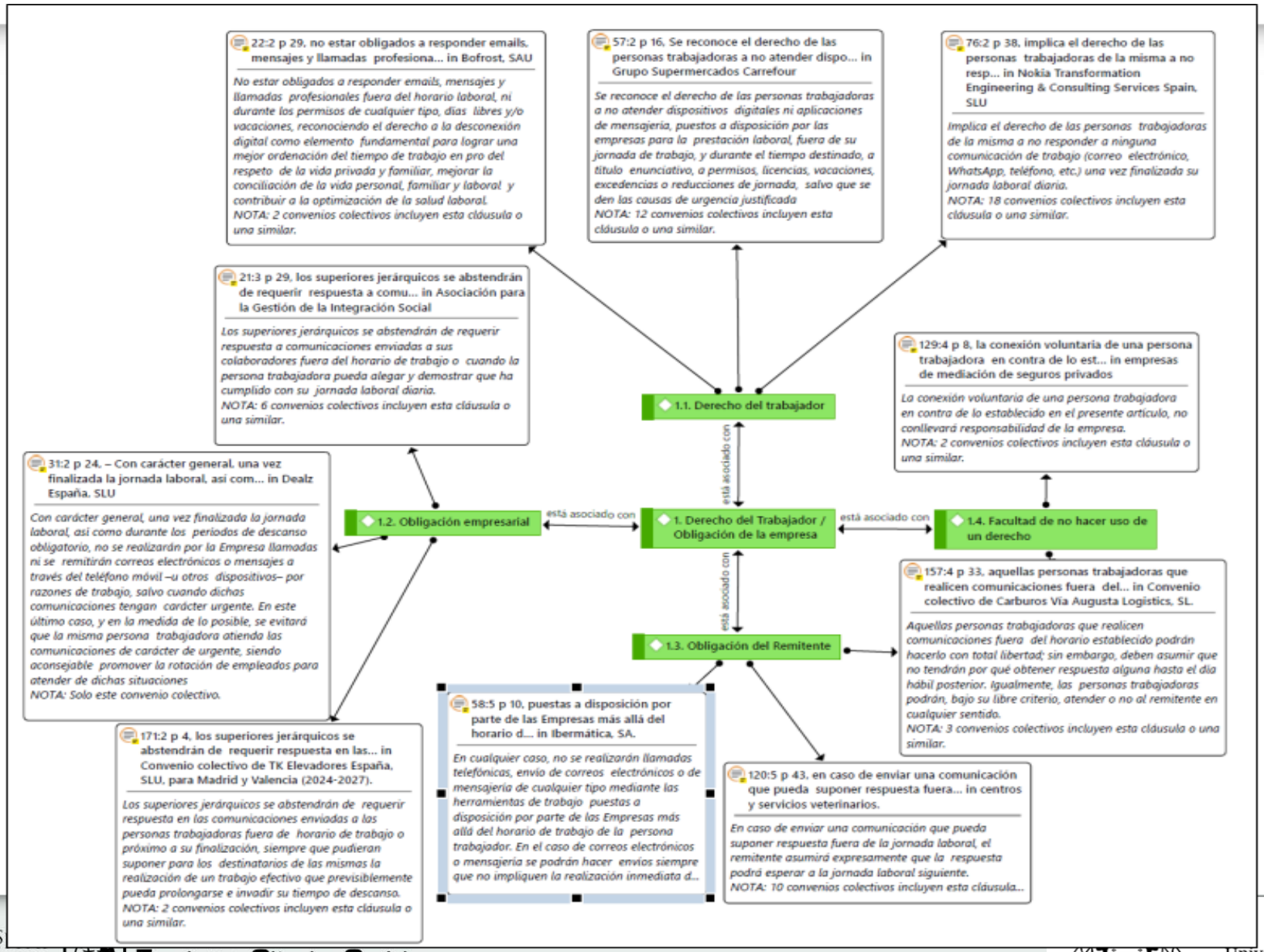
- De los 86 convenios colectivos que incluían algún contenido en materia de desconexión digital (codificación primaria), se identificaron 150 cláusulas que establecían al menos una medida de codificación secundaria.

- En 37 de los 86 convenios colectivos que mencionan el término "desconexión digital" simplemente se reconoce el derecho remitiéndose a la normativa vigente, en realidad solo 49 convenios (**20,50% del total de 239**) diseñan y desarrollan alguna medida o herramienta para el ejercicio eficaz del derecho a la desconexión digital

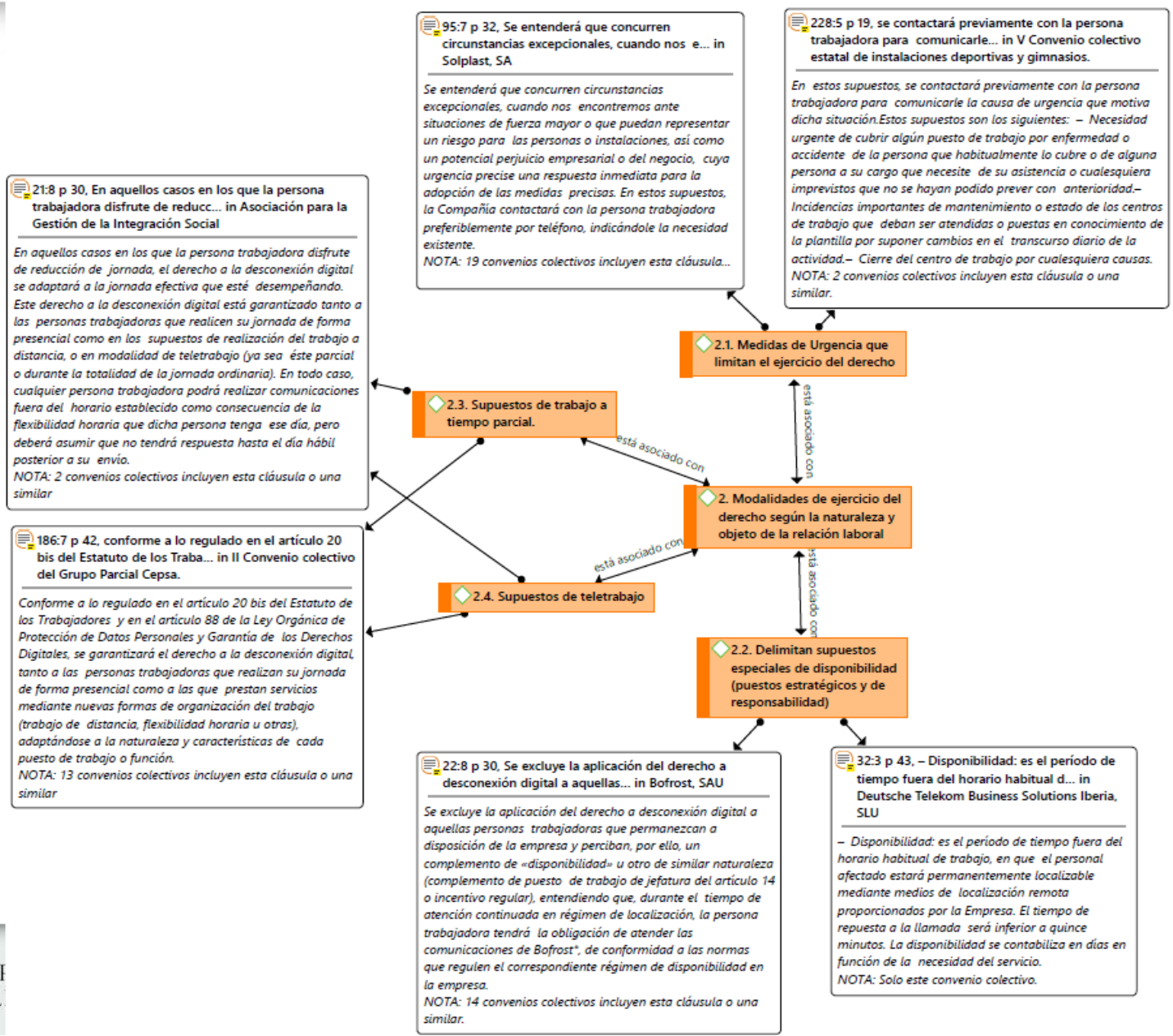
RESULTADOS: ANÁLISIS DE CONTENIDO CUANTITATIVO-DEDUCTIVO



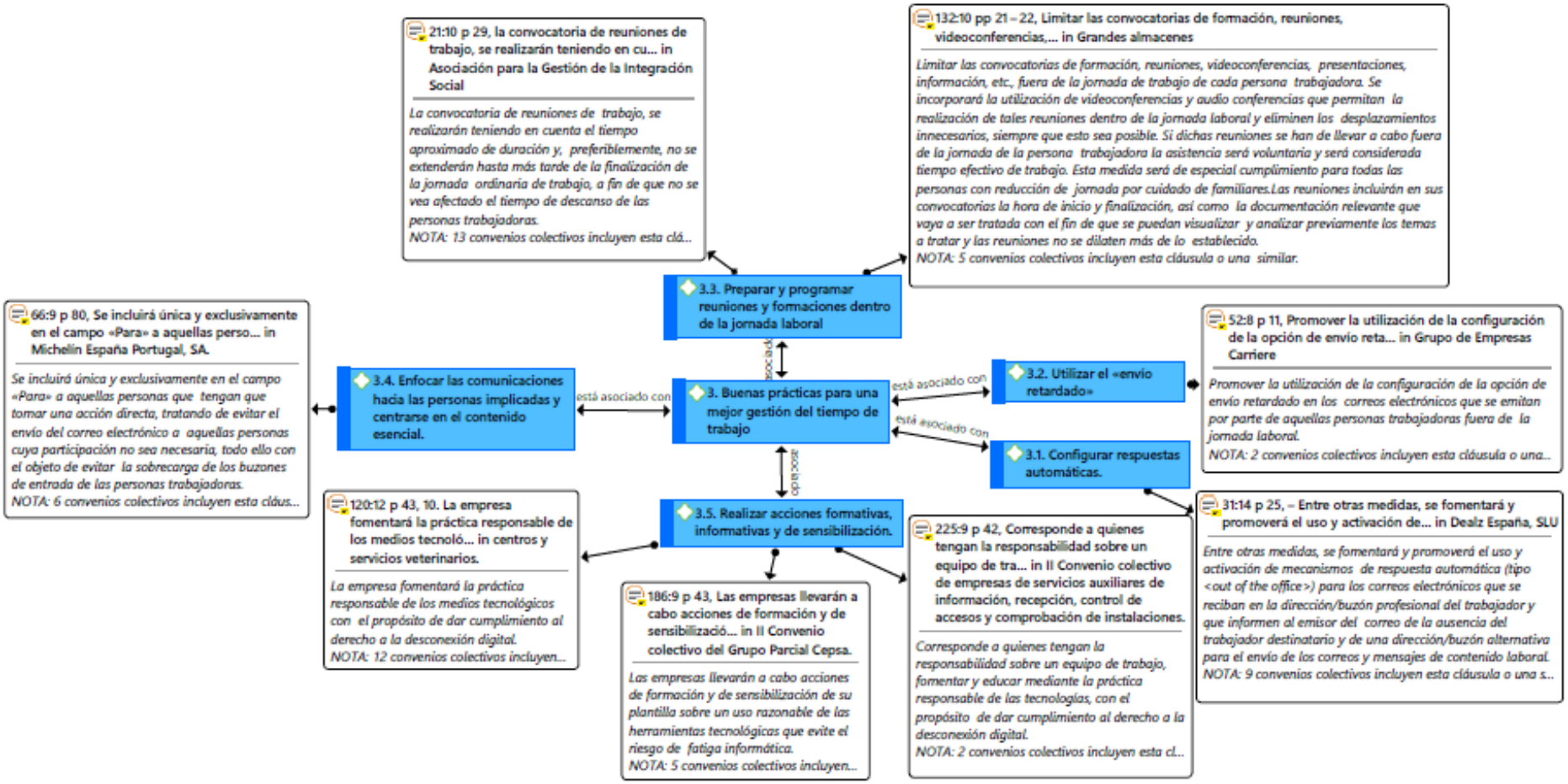
RESULTADOS: ANÁLISIS DE CONTENIDO CUALITATIVO-INDUCTIVO



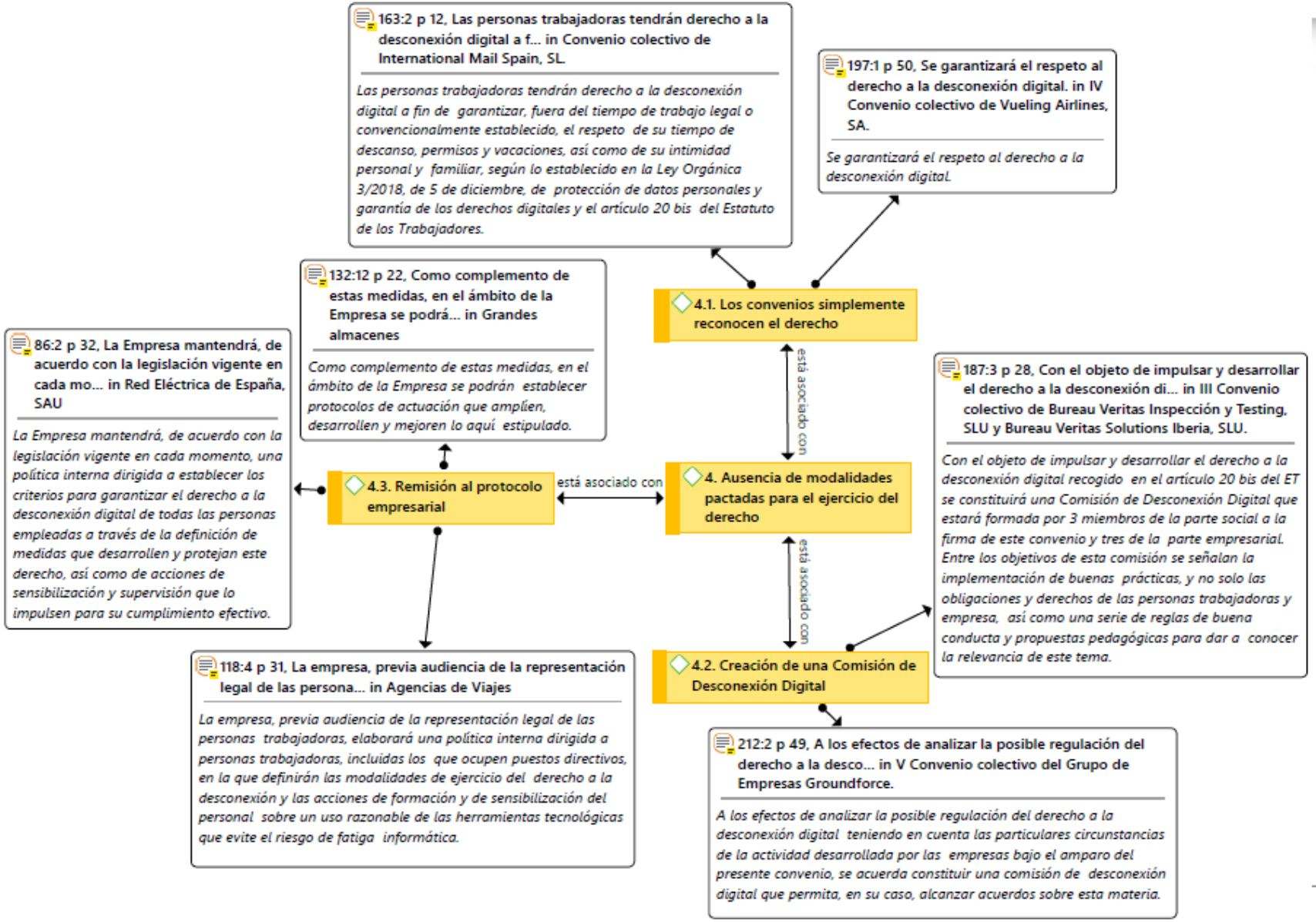
RESULTADOS: ANÁLISIS DE CONTENIDO CUALITATIVO-INDUCTIVO



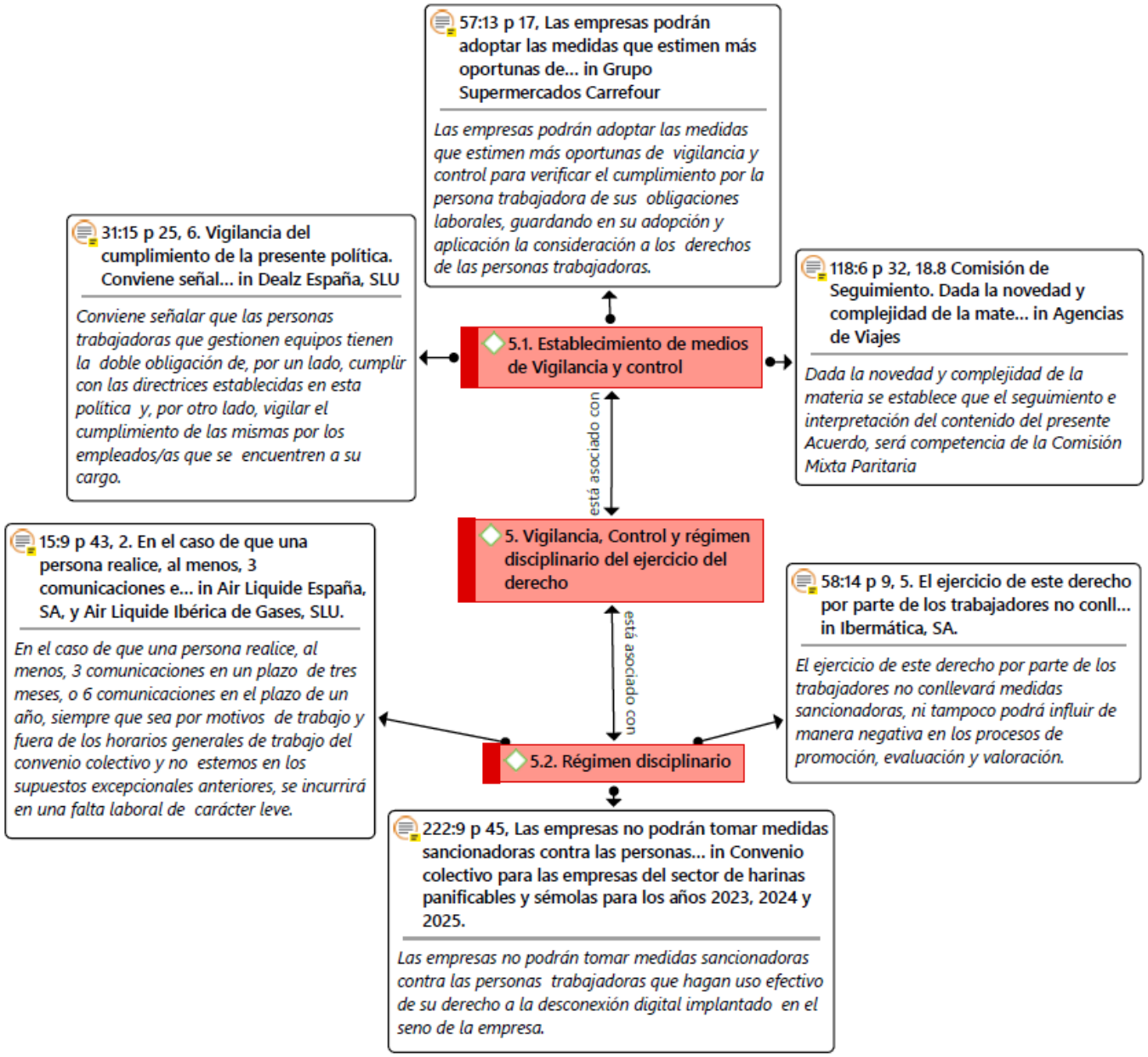
RESULTADOS: ANÁLISIS DE CONTENIDO CUALITATIVO-INDUCTIVO



RESULTADOS: ANÁLISIS DE CONTENIDO CUALITATIVO-INDUCTIVO



RESULTADOS: ANÁLISIS DE CONTENIDO CUALITATIVO-INDUCTIVO



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- Los avances son limitados a nivel cuantitativo: aunque el 35,98 % de los convenios examinados incluye referencias al derecho a la desconexión digital, solo un 20,50 % desarrolla medidas concretas para su aplicación.

- A nivel cualitativo, los resultados también son limitados:

  - Por un lado, si bien la mayoría de los convenios colectivos reconoce el derecho a la desconexión digital como una prerrogativa del trabajador, en pocos casos se asocia a una obligación concreta de abstención por parte del empleador. Salvo una única excepción, no se han identificado cláusulas que contemplen un régimen disciplinario específico para garantizar su cumplimiento.

  - Por otro lado, la ausencia de medidas "duras" —como el bloqueo automático de comunicaciones— y la prevalencia de disposiciones "blandas" ponen de manifiesto la falta de un compromiso efectivo para asegurar el ejercicio real de este derecho.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Propuestas:

1- El legislador podría articular de manera más eficaz la autonomía colectiva, bien mediante el establecimiento de un contenido mínimo obligatorio en los convenios colectivos (art. 85.3 ET), bien a través del diseño de medidas concretas de aplicación supletoria, e incluso subsidiaria, en caso de ausencia de pacto colectivo.

2- Se propone una regulación similar a la implementada en Portugal:

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais

Artigo 199.º-A Dever de abstenção de contacto

1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2 - Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.»

Universidad de Oviedo

Diálogo social y negociación colectiva: objetivos y resultados

El derecho a la desconexión digital: análisis de la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)

Oviedo, 24 y 25 de abril de 2025
Universidad de Oviedo

Raúl Payá Castiblanque: Profesor de Sociología, Universidad de Valencia
raul.paya@uv.es

Proyecto: NEGOCIAción colectiva y Diálogo social para una Ordenación Sostenible del trabajo
(Ref.: PID2022-137853NB-I00)

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN
UNIÓN EUROPEA
FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL
"Una manera de hacer Europa"
AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA Facultat de Ciències Socials