

Digitalización, recuperación y reformas laborales

Comunicaciones del
XXXII Congreso Anual de la
Asociación Española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Epub: 117-22-032-2

NIPO PDF: 117-22-031-7

ISBN Epub: 978-84-8417-598-8

ISBN PDF: 978-84-8417-597-1

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.
Imprime: Solana e hijos A. G., S.A.U.



ÍNDICE

PRÓLOGO	
<i>Gloria Pilar Rojas Rivero</i>	15
Primer Panel	
1.A. ACCESO AL EMPLEO, FORMACIÓN Y CONTRATACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA DIGITALIZACIÓN	19
1. Algoritmos, procesos de selección y reputación digital: una mirada antidiscriminatoria <i>María José Asquerino Lamparero</i>	21
2. Formación y mecanismo RED: transiciones justas en el prisma del nuevo modelo “ <i>Industry 5.0</i> ” <i>Stefano Bini</i>	39
3. Impacto de la digitalización de la Administración pública en el proceso de contratación y extinción laboral <i>Ana Domínguez Morales</i>	57
4. Portales de empleo: experiencias de colaboración público-privada en la intermediación laboral digital <i>Antonio Fernández García</i>	75
5. Control de la temporalidad en el empleo público <i>Alicia Fernández-Peinado Martínez</i>	93
6. Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación <i>Yolanda Sánchez-Urán Azaña, Nuria P. García Piñeiro y Rosario Cristóbal Roncero</i>	111

7. Competencias digitales: en el punto de mira de la empleabilidad <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	129
8. La - necesaria, pero insuficiente - reforma del régimen jurídico de la subcontratación en el contexto digital <i>José María Ruz López</i>	151
9. Reforma digital y polarización del mercado de trabajo español <i>Elena Castro Surís</i>	169
10. El uso de la Inteligencia Artificial y los algoritmos por los Servicios Públicos de Empleo y su conexión con el poder de dirección empresarial <i>Juan Luis García Ríos</i>	185
11. ¿Son los creadores de contenido trabajadores? <i>Elena García Testal</i>	205
12. Mutaciones en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo como consecuencia del proceso de digitalización: respuestas del diálogo social tripartito <i>Laura Ionita Ionita</i>	219
13. La adquisición de competencias digitales en las medidas de flexibilidad interna de la reforma laboral de 2021 <i>Djamil Tony Kahale Carrillo</i>	233
14. Formación en competencias digitales y empleabilidad. Dos coordenadas inescindibles <i>M^a de los Reyes Martínez Barroso</i>	251
15. Intermediación laboral y tráfico ilegal de mano de obra en la era digital <i>Antonio Megías-Bas</i>	267
16. Trabajo fijo discontinuo y subcontratación en un contexto de retos frente a la digitalización y de reformas laborales <i>David Montoya Medina</i>	279
17. Lugar de prestación de servicios: ley aplicable y jurisdicción competente en el teletrabajo internacional <i>Alejandra Selma Penalva</i>	297
18. El nuevo contrato de formación en alternancia en el ámbito universitario como reto para la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo <i>Mariola Serrano Argüeso</i>	315
19. La necesaria capacitación de las personas trabajadoras en competencias digitales: mecanismos y garantías a la luz de la reforma laboral de 2021 <i>Carmen Solís Prieto</i>	331
20. La necesidad de formación y de sensibilización de los trabajadores y de los cargos con mando para transformarse y desconectar de la tecnología digital <i>Francisco Trujillo Pons</i>	343

21. La digitalización de la intermediación laboral: análisis, retos y casuística comparada <i>María Rosa Vallecillo Gámez</i>	359
1.B. NUEVAS FORMAS DE EMPLEO DIGITAL	377
1. Plataformas digitales y derechos laborales: un balance sobre el marco actual de legislación y jurisprudencia <i>Diego Álvarez Alonso</i>	379
2. Inteligencia Artificial y Seguridad Social: aportaciones de la robótica al sostenimiento financiero del sistema <i>Ana María Castro Franco</i>	395
3. Teletrabajo asalariado excluido de la ley de trabajo a distancia y principio de igualdad y no discriminación: claroscuros y propuestas interpretativas <i>Oriol Cremades Chueca</i>	411
4. Sucesión legal y empresas tecnológicas. ¿Hacia una noción particularizada? <i>Raúl López Baelo</i>	423
5. Salario y digitalización: elementos relacionales y efectos <i>Marta Navas-Parejo Alonso</i>	439
6. Factores de riesgo laboral y teletrabajo <i>Daniel Redondo Torres</i>	457
7. Análisis de la negociación colectiva estatutaria en la economía de plataformas virtuales <i>José Enrique Ruiz Saura</i>	473
8. Un estudio de la gestión del tiempo de trabajo en la ley 10/2021 con perspectiva de género <i>Beatriz Sánchez-Girón Martínez</i>	491
9. Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo: propuestas para una transición hacia un empleo digital inclusivo frente a la brecha digital laboral <i>Irene Bajo García</i>	509
10. Diálogo social y negociación colectiva: a propósito del Acuerdo marco europeo sobre digitalización <i>Milena Bogoni</i>	527
11. Tras la laboralización del trabajo en plataformas digitales de reparto, ¿ahora qué? <i>Josep Moreno Gené</i>	543
12. Los riesgos psicosociales en un mercado laboral tecnificado <i>Sira Pérez Agulla</i>	561
13. La eventual “plataformización” de la prestación laboral al servicio del hogar familiar <i>María Gema Quintero Lima</i>	579

14. La reforma laboral del año 2021 y la descentralización productiva
Álvaro Javier San Martín Rodríguez..... 597

Segundo Panel

- 2.C. REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DIGITALIZACIÓN**..... 607
1. La inspección automatizada de la Seguridad Social
Juan Miguel Díaz Rodríguez..... 609
 2. Reforma del Pacto de Toledo 2020. Pensiones e integración de lagunas de cotización. Análisis de la desprotección social del trabajador autónomo
M^a Dolores Martínez González 627
 3. La jubilación anticipada: su nuevo régimen jurídico tras la Ley 21/2021
Juan José Rodríguez Bravo de Laguna..... 639
 4. Diacronía de la automatización de la Administración de la Seguridad Social. Una visión de la gestión administrativa del siglo XXI desde la perspectiva de los derechos de las personas administradas
Andrés Urbano Medina..... 657
- 2.D. PROTECCIÓN SOCIAL DE NUEVOS COLECTIVOS VULNERABLES** 671
1. Retos de la protección social de menores migrantes no acompañados en Europa y en España
Manuela Abeleira Colao 673
 2. Pilar europeo de los derechos sociales y políticas palancas: inclusión y protección social de las personas con discapacidad
Francisca Bernal Santamaría 691
 3. La digitalización como instrumento de inserción laboral de personas con discapacidad
Fco. Javier Fernández Orrico..... 709
 4. La inserción laboral de las personas con discapacidad, mediante los ajustes razonables, frente a la dependencia de las políticas prestacionales pasivas
José Antonio González Martínez 725
 5. La necesidad de cuidados en la vejez y la urgente mejora de su protección social
Rubén Parres Miralles 743
 6. Contenido y alcance de la reforma laboral en la contratación de personas con discapacidad
José Antonio Rueda Monroy 761
 7. Los colectivos vulnerables ante la discriminación en la era de la digitalización y la aplicación de los algoritmos en la gestión de la empresa
Macarena Ángel Quiroga..... 779

- | | | |
|-----|--|-----|
| 8. | Personas teletrabajadoras: la protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo a distancia
<i>Juan Antonio Altés Tárrega y María José Aradilla Marqués</i> | 795 |
| 9. | La protección de los menores de edad en la normativa laboral nacional. Una cuestión de obligada modificación
<i>Irene Dozo Mougán</i> | 813 |
| 10. | Protección social de empleadas del hogar frente a contingencias profesionales
<i>Josefa Romeral Hernández</i> | 829 |

Tercer Panel

- | | | |
|-------------|--|-----|
| 3.E. | DERECHOS DE INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y DIGITALIZACIÓN | 847 |
| 1. | <i>Quo vadis</i> , o el control del trabajador mediante dispositivos de geolocalización más allá de las fronteras de la jornada laboral
<i>Miguel Basterra Hernández</i> | 849 |
| 2. | El papel de la representación de personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo
<i>Carolina Blasco Jover</i> | 863 |
| 3. | El derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de algoritmos
<i>Noelia de Torres Bóveda</i> | 879 |
| 4. | El alcance de la negociación colectiva y el papel de la representación legal de los trabajadores en el desarrollo del derecho a la desconexión digital. Un estudio en el marco de la covid-19
<i>Miguel Ángel Garrido Palacios</i> | 897 |
| 5. | La regulación del derecho a la desconexión digital por la negociación colectiva en Francia
<i>Arturo Montesdeoca Suárez</i> | 915 |
| 6. | Digitalización y elecciones sindicales en las plataformas digitales: el centro de trabajo virtual como mecanismo de transparencia en la constitución de la representación de los trabajadores. La necesaria reforma del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa
<i>Gratiela-Florentina Moraru</i> | 931 |
| 7. | Los nuevos procedimientos automatizados en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: habilitación normativa, actividad inspectora previa y protección de datos
<i>Gabriela Rizzo Lorenzo</i> | 949 |
| 8. | Las encuestas y las reseñas digitales como método de control empresarial: problemática jurídico-laboral desde una óptica sustantiva y ritual
<i>Francisco Vigo Serralvo</i> | 967 |

9. Nadie da duros a cuatro pesetas (transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: el nuevo art. 64.4.d ET) <i>Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz</i>	985
10. Grupos de sociedades en empresas de plataforma <i>Amparo Esteve Segarra</i>	1003
11. Los retos de la norma laboral para la promoción de la acción sindical en la empresa 4.0 <i>María Gorrochategui Polo</i>	1023
12. Riders, algoritmos y negociación colectiva <i>María de las Nieves Martínez Gayoso</i>	1039
13. El impacto de la digitalización en la libertad de expresión del trabajador en el ámbito de las redes sociales al hilo de la jurisprudencia italiana en materia de información y transparencia <i>Giuseppina Pensabene Lioni</i>	1057
14. El derecho de los representantes de los trabajadores a usar los sistemas de comunicación electrónica en el ámbito del trabajo a distancia <i>Francisco Andrés Valle Muñoz</i>	1073

Cuarto Panel

4.F. LA GESTIÓN LABORAL A TRAVÉS DE ALGORITMOS	1091
1. La “objetivación” del poder de dirección mediante la gestión algorítmica en las plataformas digitales <i>María Carmen Aranda Martínez</i>	1093
2. El avance de la tecnología: los neuroderechos en la Constitución chilena <i>Carmen Delgado Garrido</i>	1107
3. ¿Algoritmos antisindicales? <i>Ana García García</i>	1123
4. Autonomía colectiva e inteligencia artificial: la negociación de algoritmos <i>Laura M^a Melián China</i>	1141
5. Luces y sombras del procedimiento administrativo sancionador automatizado en el orden social a partir de los RD 203/2021 y 688/2021 <i>María Pons Carmena</i>	1153
6. Algoritmos, inteligencia artificial y condiciones de trabajo, ¿son compatibles? <i>Raquel Poquet Catalá</i>	1165
7. La transparencia en el uso de algoritmos y su protección empresarial <i>Rosa Rodríguez Martín-Retortillo</i>	1183
8. El despido tácito con interposición de algoritmos <i>Iván Vizcaino Ramos</i>	1193

9.	Dignidad de la persona trabajadora y digitalización del control empresarial <i>Helena Ysàs Molinero</i>	1203
10.	Propuesta de regulación europea de los algoritmos y contrapropuesta de directiva laboral <i>Henar Álvarez Cuesta</i>	1217
11.	Decisiones empresariales automatizadas y extinción del contrato de trabajo: ¿puede despedir un algoritmo? <i>Vanessa Cordero Gordillo</i>	1233
12.	Reflexiones sobre la necesidad de una nueva regulación legal transversal para la utilización de los algoritmos en el ámbito de las relaciones laborales <i>Juan Carlos García Quiñones</i>	1251
13.	La gestión laboral a través de algoritmos: posibles discriminaciones y responsabilidades empresariales <i>Francisco Xabiere Gómez García</i>	1263
14.	El uso de sistemas de IA en la gestión empresarial: riesgos en materia de protección de datos y no discriminación <i>Julio Losada Carreño</i>	1277
15.	Las discriminaciones algorítmicas en las relaciones laborales <i>Alexandre Pazos Pérez</i>	1295
16.	Gestión laboral algorítmica, poder de dirección y participación de los trabajadores: ¿un cambio de paradigma? <i>Iván Antonio Rodríguez Cardo</i>	1311
17.	Límites normativos a la gestión laboral algorítmica <i>José Manuel Sánchez Torrado</i>	1329
18.	El ejercicio del derecho de huelga frente a los algoritmos de gestión laboral: peligros reales y potenciales <i>Rodrigo Tascón López</i>	1347
19.	El impacto de las decisiones algorítmicas en la gestión de las relaciones laborales: ¿cómo se posiciona la Unión Europea? <i>Raquel Vela Díaz</i>	1361

LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA
DESCONEXIÓN DIGITAL POR LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN FRANCIA¹

ARTURO MONTESDEOCA SUÁREZ²
Personal Investigador en Formación
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
arturo.montesdeoca@ulpgc.es

¹ Este trabajo se encuentra inserto en la línea de trabajo del grupo de investigación de la Universidad de Alcalá (España), PID2020-112731RB-I00. La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo.

² Personal Investigador en Formación, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (España); Contrato predoctoral cofinanciado por la Consejería de Economía, Industria, Comercio y Conocimiento del Gobierno de Canarias y por el Fondo Social Europeo.

SUMARIO

1. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN FRANCIA. 2. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA GALA. 2.1. Definición del derecho a la desconexión digital. 2.2. Identificación de las herramientas digitales y buenas prácticas. 2.3. El ejercicio por las personas trabajadoras del derecho a la desconexión digital: la restricción horaria. 2.4. Identificación de las situaciones por las que se puede interrumpir legítimamente el disfrute de la desconexión digital. 2.5. El ejercicio de un derecho que no conlleva consecuencias negativas para la persona trabajadora. 2.6. El plan de acción: el papel desempeñado por los gerentes y el departamento de RR.HH. 3. CONCLUSIONES

1. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN FRANCIA

Una cuestión sabida por todos es que la República Francesa fue el primer país en tomar la iniciativa en la regulación del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral consciente de la transformación tecnológica. El legislador galo optó por incluir el derecho a la desconexión digital en la estructura de los planes de igualdad (apartado 7 en el artículo L.2242-8 del Código Laboral francés). Todo ello fruto de un proceso previo que comenzaría en el año 2015, año en que se elaboró el “Informe Mettling”, a petición del Ministerio de Trabajo encabezado por Dña. Myriam El Khomri, con el fin de estudiar la transformación digital y la vida en el trabajo³. En definitiva, constatar que las nuevas tecnologías han irrumpido en el ámbito laboral creando o destruyendo empleos, favoreciendo la autonomía del trabajador al realizar la prestación laboral, pero con los riesgos que ello pudiera ocasionar en su salud⁴.

El binomio conformado por los conceptos tiempo de trabajo y carga de trabajo va a incidir en la vida personal y familiar de los trabajadores por el uso desmedido de estas herramientas que admite, precisamente, la modalidad del teletrabajo y, así mismo, amenaza la salud y seguridad laboral, incluidos los periodos de descanso y a la desconexión de las personas trabajadoras. De hecho, el estudio de PageGroup⁵ sobre conciliación de la vida profesional y familiar antes de que diera lugar su aprobación permitió poner de relieve aspectos bastantes significativos. Por un lado, respecto al manejo de herramientas tecnológicas, el 62% de los franceses disponía por entonces de al menos un dispositivo aportado por su empresa. Así mismo, el 75% afirmó haber atendido correos electrónicos y/o llamadas telefónicas una vez finalizada la jornada laboral, e incluso un 48% afirmó haberlo hecho en periodo de vacaciones o de licencia, lo que constituye un dato más que abrumador. No se cuestiona, por tanto, la afirmación de que las tecnologías pueden influir en la salud de los trabajadores, pero sí que éstas deban ser utilizadas para ofrecer una mejor calidad de vida y no al contrario⁶.

³ El informe está disponible en <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Fue elaborado por el Sr. Bruno Mettling, en aquél entonces director de recursos humanos de Orange.

⁴ AAVV. (2016) Le droit à la déconnexion: une chimère?, *Revue de Droit du Travail*, p. 592.

⁵ Ley programa y Ley de reactivación económica (2017) *Revista Actualidad Internacional Sociolaboral*, núm. 212, p. 192. Disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/212/192.pdf.

⁶ Con el objetivo de poner fin a este tipo de circunstancias se produjo la aprobación de la Ley Núm. 2016-1088 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento

La aprobación de la Ley Núm. 2016-1088 de 8 de agosto de 2016⁷ relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y las carreras profesionales vino a otorgar, en definitiva, un mayor peso a la negociación colectiva en esta materia. Dentro del Capítulo II del Título II, en su artículo 55⁸ estableció que “los procedimientos para el ejercicio pleno por parte del empleado de su derecho a desconectarse y el establecimiento por parte de la empresa de dispositivos para regular el uso de herramientas digitales, a fin de garantizar el cumplimiento de los tiempos de descanso y vacaciones, así como la vida personal y familiar. En ausencia de acuerdo, el empleador redacta una carta, después de consultar al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes de los empleados. Esta carta define estos procedimientos para ejercer el derecho de desconexión y también prevé la implementación, para los empleados y el personal de supervisión y directivo, de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas digitales”⁹.

No obstante, la normativa gala no ha culminado el proceso regulatorio, de tal forma que ni el contenido de este derecho ni las posibles sanciones a aplicar por su falta de observancia por los empleadores se ha concretado en la práctica. Aunque, se fija la relación con el empresario que será protagonista también en esta tarea al ser el encargado en la tarea de confeccionar un dispositivo de buenas prácticas en el uso de las nuevas tecnologías que favorezcan el ejercicio de este derecho. Y, por otro lado, lejos de otorgar la unilateralidad de decisión al empresario, éste deberá consultar con los representantes de los trabajadores a fin de alcanzar un acuerdo de regulación de este derecho, implementando además la formación y sensibilización con el buen uso de la tecnología de toda la cadena jerárquica de la empresa. Y es que, como acertadamente se ha señalado, “las innovaciones tecnológicas y organizativas asociadas al mundo digital provocan profundos desafíos al Derecho del Trabajo, entre ellos, la delimitación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo”¹⁰.

de los recorridos profesionales la que introdujo en el artículo L. 2242-8 del código de trabajo el derecho en cuestión. Ley programa y Ley de reactivación económica (2017) *Revista Actualidad Internacional Sociolaboral*, núm. 212, p. 192. Disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/212/192.pdf

⁷ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

⁸ *Article 55 : Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*

⁹ A este respecto Lerouge cuestiona la efectividad de esta carta o política de actuación empresarial por caracterizarse como regulación blanda o *soft law*. Desde su punto de vista hubiese sido más oportuno determinar este procedimiento entre las obligaciones del empresario a efectos de garantizar su aplicabilidad. Bien por un seguimiento de su cumplimiento por la inspección de trabajo o bien ante los juzgados de lo social cuando existiera alguna problemática sobre su aplicación. LEROUGE, L. (2019) “Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 436, p. 79.

¹⁰ MOLINA NAVARRETE, C. (2017) “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: desconexión digital”, garantía del derecho al descanso, *Revista andaluza de trabajo y bienestar*

Quiere destacarse, además, tanto el reconocimiento del derecho a desconectar de las personas trabajadoras¹¹ para garantizar su conciliación personal y familiar, como el mayor protagonismo otorgado a la negociación colectiva en la empresa en este sentido y que será objeto de estudio a continuación.

2. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA GALA

Uno de los aspectos a destacar en esta experiencia europea es que, como señala Cialti, no constituye una “ocurrencia legal” la aparición del derecho a la desconexión dado que en Francia ya existía una práctica convencional significativa que procuraba alcanzar este status digital del trabajador¹². En este sentido, destacan tanto el Acuerdo Nacional Interprofesional de 19 de junio de 2013 sobre la calidad de la vida en el trabajo, como los acuerdos de empresas como Areva de 2012¹³, Thales de 2014¹⁴ y Orange de 2016¹⁵.

social, núm. 138, p. 249.

¹¹ En este sentido, el Sr. Bruno Mettling sostiene que el contenido de la desconexión digital constituye un derecho (para el trabajador) y un deber (para el empresario). Por lo que, debe instaurarse como una corresponsabilidad de ambas figuras en el entorno laboral, en la que influye el grado de educación y sensibilización individual sobre el uso de las tecnologías y su regulación en la empresa. Disponible en <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista194/135.pdf>

¹² CIALTI, P. H. (2017) “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?”, *Revista Temas Laborales*, núm. 137, p. 180.

¹³ Chapitre 3: L’environnement dans le travail. Article 20: Pour une utilisation maîtrisée des nouvelles technologies de l’information et de la communication. Les parties reconnaissent que les Nouvelles Technologies de l’information et de la Communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile & Smartphones) font aujourd’hui partie intégrante de l’environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l’entreprise. Toutefois, elles soulignent la nécessité de veiller à ce que leur usage. Respecte le temps de vie privé du salarié. A cet effet, chaque salarié, quelque soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriel en dehors des heures habituelles de travail. A ce titre le salarié dispose d’un “droit de déconnexion”. La hiérarchie s’assurera par son exemplarité au respect de cette mesure. En cas de circonstances particulières, nées de l’urgence et de l’importance des sujets traités, des exceptions à ce principe seront évidemment mises en œuvre. Un suivi spécifique et régulier des flux de mails et de leur répartition temporelle sera mis en œuvre. Recuperado de <https://www.cftcthales.fr/wp-th/wp-content/uploads/2020/05/Accord-Groupe-Thales-Qualité-de-Vie-au-Travail-20-04-2018.pdf>.

¹⁴ Titre III – Assurer une bonne conciliation des différents temps de vie / droit a la déconnexion. Le Groupe s’engage à favoriser le bien-être au travail en s’inscrivant dans une démarche globale d’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette démarche inclue le bon usage des outils numériques et le droit à la déconnexion, l’efficience des temps de réunions et le respect des dispositions relatives au temps de travail. Recuperado de http://www.dialogue-social.fr/files_upload/documentation/201206291543570.Accord%20Areva%20qualite%20de%20vie%20au%20travail.pdf.

¹⁵ Assurer le respect de l’équilibre vie privée/vie professionnelle en garantissant un droit à la déconnexion. Notre enjeu est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail pour garantir des conditions et un environnement de travail respectueux de tous et en particulier des durées minimales de repos prévues dans la législation en vigueur. Le respect de la vie privée et le droit à la déconnexion sont donc considérés comme fondamentaux chez Orange afin de protéger les salariées des pratiques intrusives potentielles provenant de leurs managers et/ou de leurs

En efecto, el hecho de que la negociación colectiva adquiera especial importancia es debido al objetivo de adaptar el derecho a la desconexión digital a las diversas modalidades de trabajo y las características de cada empresa en el desarrollo de la prestación laboral¹⁶. Aunque, debe resaltarse que la ubicación que ha elegido el legislador francés para la desconexión digital puede

distorsionar su aplicación en la práctica. El motivo principal obedece a que el derecho a la desconexión digital ha sido integrado dentro del contenido de los planes de igualdad en la empresa y, además, su implantación está limitada a las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores¹⁷, por lo que se plantean serias dudas sobre su alcance en la práctica. No obstante, lo cual, en las empresas con menos de 10 trabajadores deben implementarse, también, medidas que aseguren el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, pero sin los mismos medios con los que cuentan las grandes empresas¹⁸.

2.1. Definición del derecho a la desconexión digital

Superado este análisis previo que asienta las bases del estudio jurídico sobre la desconexión digital en Francia, se pretende abordar a continuación, cual es el esquema que ha seguido la negociación colectiva a la hora de abordar la regulación de la desconexión digital. No debe olvidarse que, además del encargo atribuido en la normativa interna, el Reglamento General de Protección de Datos 679/2016 (en adelante, RGPD) en su considerando 155 de-

collègues et/ou d'eux-mêmes: emails, SMS, messages vocaux, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc. à toute heure du jour et de la nuit, le week-end, pendant les jours de congés ou de formation. Les parties considèrent néanmoins que le droit légitime et nécessaire à la déconnexion n'est pas suffisant car il cherche à contraindre les seuls effets induits par un usage excessif ou incontrôlé des outils numériques mais il ne s'attaque pas aux causes. Recuperado de https://www.actuel-rh.fr/sites/default/files/article-files/accord_orange_transformation_numerique.pdf.

¹⁶ Hasta la llegada de la “Ley Fillon” y de la actual “Ley El Khomri”, ambas leyes denominadas con el apellido de los ministros de trabajo franceses que aprobaron en su momento dichas disposiciones normativas, la negociación colectiva en el Derecho francés se encontraba caracterizada, *grosso modo*, en cuatro pilares: el primero, integrado por el monopolio de las organizaciones sindicales de trabajadores; el segundo, la prevalencia del convenio de sector sobre los acuerdos empresariales; el tercero, la mejora del contrato de trabajo a través del convenio colectivo, y, por último, la resistencia de contratos de trabajo a las propuestas introducidas por los convenios. Por tales motivos, puede concluirse que las modificaciones efectuadas por La Ley Núm. 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 han venido a fortalecer el papel de la negociación colectiva. JEAMMAUD, A. (2017) “La reforma Macron del código de trabajo francés”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 139, p. 26.

¹⁷ Una de las diferencias respecto a la regulación del derecho a la desconexión digital en Francia, es que en nuestro ordenamiento jurídico no se ha limitado su aplicación en función del número de trabajadores de la empresa. El código de trabajo francés consigna a la negociación colectiva alcanzar acuerdos con los empresarios en materias como las retribuciones, el tiempo de trabajo o los planes de igualdad que hemos comentado. ALEMÁN PÁEZ, F. (2017) “El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail Núm. 2016-1088”, *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 30, p. 18.

¹⁸ LEROUGE, L. (2019) “Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral”, *ob.cit.*, núm. 436, p. 79.

termina tanto el alcance como la eficacia que puedan alcanzar los convenios colectivos respecto a la protección de datos en el ámbito laboral y reconoce la posibilidad de incluir a través de los convenios colectivos o acuerdos de empresas, normas específicas en cuanto al tratamiento de datos de los trabajadores. Por otro lado, el art. 88 del RGPD desarrolla el contenido de este considerando al establecer que los estados miembros podrán utilizar como cauce de regulación los convenios colectivos, en aspectos como, “el ejercicio y disfrute individual o colectivo de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo” o la “salud y seguridad en el trabajo”.

En este sentido, y tras un periodo más que considerable desde la entrada en vigor de la norma nacional que introdujo el derecho a la desconexión digital, interesa poner de relieve cómo se está llevando a cabo esta labor por la negociación colectiva en el país vecino. De este modo, se procederá a un análisis exhaustivo sobre los aspectos comunes que la negociación colectiva ha implementado para estructurar el derecho a la desconexión digital a lo largo del año 2021 mediante una revisión de los acuerdos convencionales más relevantes en este aspecto.

En primer lugar, una de las características comunes que utiliza la negociación colectiva para abordar el desarrollo de la desconexión digital es concretar en qué consiste este derecho. Así, se coincide en la mayoría de los supuestos en que la desconexión digital es aquel derecho de las personas trabajadoras a no conectarse a las herramientas de trabajo digitales ya sean de uso estrictamente personal o profesional, y a no ser compelido a conectarse por terceras personas (empresario, compañeros, superiores jerárquicos) fuera de su tiempo de trabajo. Entiéndase, que este derecho también queda garantizado en aquellos periodos asimilables a descanso diario, semanal, vacaciones, periodos de suspensión del contrato, descanso para la comida, entre otros, en los que las personas trabajadoras no se encuentran a disposición y bajo la dirección e instrucciones del empresario. Y, pese a que la intención es determinar un sistema rígido por el que se acuerden franjas horarias fijas de reconocimiento del derecho a la desconexión digital, ello no es óbice para que, en situaciones cuyo origen se encuentra en la flexibilidad de la jornada, no se garantizase del mismo modo sin que ésta pudiera ser un obstáculo para su ejercicio pleno.

En definitiva, se pretende garantizar los tiempos de descanso de las personas trabajadoras a fin de respetar un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y familiar así como la protección de la seguridad y salud laboral respecto al agotamiento o fatiga digital en particular, causada por el exceso de las horas máximas de trabajo como por la interacción extenuada con las herramientas digitales.

Por otro lado y, a continuación, también se lleva a cabo una identificación sobre el concepto de tiempo de trabajo en los mismos términos en los que se prevé en la 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. De este modo, se refleja este periodo como aquél en

el que la persona trabajadora se encuentra a disposición del empleador cumpliendo las directrices que le encomiende.

Por último, y acompañando al concepto de tiempo de trabajo, la negociación colectiva acostumbra a concretar aquellos periodos de tiempo y su duración por los que la persona trabajadora no se encuentra a disposición del empleador. Así, puede comprobarse que en determinados casos se identifican la duración de los periodos de descanso durante la jornada ordinaria de trabajo, los descansos entre cada jornada y los descansos semanales, como los periodos de descanso específico para colectivos como los menores de edad¹⁹.

2.2. Identificación de las herramientas digitales y buenas prácticas

Otro aspecto en el que la negociación colectiva hace bastante hincapié es en la identificación de las herramientas de trabajo, bien de carácter personal bien de carácter profesional, que pudieran ser el cauce o el vehículo principal por el que se manifiesta en la práctica y, por ende, se interrumpe el disfrute pleno de este derecho digital.

Entre ellas, ordenadores fijos, portátiles, Tablet, Smartphone, Smartwatch, cuya utilización puede tener lugar a efectos locativos, de forma presencial en las instalaciones del empresario, de forma remota en el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por esta o como es el caso de los trabajadores itinerantes, prácticamente en cualquier momento y lugar durante el desarrollo de la prestación laboral²⁰. Pero, también, los aplicativos digitales que se ejecutan como medios necesarios para llevar a cabo las funciones del puesto, es decir, el software, correo electrónico, intranet, entre otros.

Asimismo, se plantean una serie de buenas prácticas que deberían implementarse en la interacción y uso diario de las herramientas tecnológicas²¹:

- Priorizar el contacto directo con la persona destinataria de un requerimiento personal.
- Elegir la franja horaria más oportuna para llevar a cabo las comunicaciones digitales.
- En caso de efectuar una comunicación electrónica fuera del horario laboral o a sabiendas o no de que la persona no se encuentra en su jornada ordinaria de trabajo, debería adoptarse una actuación de retraso automático de estos envíos.
- No requerir en las comunicaciones la respuesta inmediata salvo en los supuestos tasados por fuerza mayor en los que sí sea necesario requerir a la persona trabajadora para interrumpir este descanso digital.

¹⁹ Accords d'entreprise chez LFB BIOMEDICAMENTS.

²⁰ Accords d'entreprise chez BTP CONSULTANTS.

²¹ Accords d'entreprise chez GE EOLIENNES SN. Accords d'entreprise chez OPAC REIMS – REIMS HABITAT CHAMPAGNE ARDENNE OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT.

- Para ausencias de corta o larga duración, efectuar una comunicación de respuesta automática del correo electrónico que exprese la no disponibilidad y la dirección o contacto de la persona a la que puede dirigirse el remitente.
- En el caso de teletrabajo o cuando la persona trabajadora no se desenchufe de los dispositivos profesionales, efectuar una desconexión de este o la activación del modo avión que impida recibir comunicaciones y/o notificaciones.
- Limitar la celebración de las reuniones a periodos de tiempo que respeten la organización de los tiempos de trabajo de las personas participantes, así como un día por el que se declare la imposibilidad de celebrarlas, por ejemplo los viernes. Del mismo modo, prever su planificación anticipada descartando la improvisación.

2.3. El ejercicio por las personas trabajadoras del derecho a la desconexión digital: la restricción horaria

Sin lugar a duda, uno de los puntos más controvertidos del derecho a la desconexión digital es el ejercicio y su disfrute por las personas trabajadoras, es decir, como se materializa en la práctica. Por un lado, el derecho a la desconexión digital se inicia desde que la persona trabajadora cumple con su jornada de trabajo diario y abandona el ámbito de dependencia jerárquica bajo el que se encontraba sometido a las instrucciones y reclamos del empresario.

Por tanto, una vez que la persona trabajadora se inserta en este espacio emporal asociado al periodo de descanso y que da inicio al periodo de ocio, disfrute y conciliación familiar, no está obligado a responder a ningún reclamo de la empresa (correo, llamada telefónica) bien sea a través de un compañero, un superior jerárquico o, inclusive por el empresario.

En este sentido, la persona trabajadora debería poder desprenderse y dejar en su puesto de trabajo aquellas herramientas facilitadas por el empresario para uso profesional por las que pueda llevarse a cabo una comunicación electrónica. De este modo, el ejercicio activo por la persona trabajadora de su derecho a la desconexión digital conlleva que adopte personalmente una serie de medidas que impidan reconectar fuera de la jornada ordinaria de trabajo y que van vinculadas con las acciones de refuerzo de la empresa que se examinan a continuación.

Entre las acciones de refuerzo se encuentra la restricción de acceso a las personas trabajadoras, una serie de medidas que atiende a una doble finalidad. Por un lado, *ad intra*, que internamente ya sea por parte del empleador o del resto de componentes de la plantilla, y por otro lado, *ad extra*, como de la vía de la persona trabajadora, se efectúe una comunicación electrónica fuera de los periodos habilitados a tal efecto.

Por ejemplo, existen actuaciones como la recomendación de no enviar correos electrónicos y mensajes profesionales, así como llamadas telefónicas profesionales, durante las siguientes franjas horarias: de 8 p.m. a 7 a.m. de lunes a viernes, y de viernes de 8 p.m. a lunes de 7 a.m. Además, si el correo electrónico se envía fuera del horario normal de trabajo, aparece automáticamente una ventana de alerta en la pantalla del remitente para recordarle que de respetar estos horarios así como ofrecerle posponer el envío del correo electrónico a través de otra herramienta digital²², este hecho es posible con Outlook. Como también, configurar un mensaje de respuesta automática del correo electrónico de la persona trabajadora por el que se indique al remitente que está disfrutando de su periodo de descanso o periodo de desconexión digital con indicación de la persona o referencia con la que pudiera contactar en caso de requerir un contacto de la empresa²³.

Asimismo, también se prevén recomendaciones respecto a la celebración de reuniones de trabajo, como por ejemplo, evitar comenzar las reuniones antes de las 8:30 a.m. y después de las 5:00 p.m.; prever un final máximo de las reuniones a la hora de salida habitual para el personal programado y a las 7:00 p.m. para otros empleados. Del mismo modo, se recomienda evitar en la medida de lo posible la organización de reuniones tan pronto como el lunes por la mañana a las 8:30 a.m. o después de las 5:00 p.m. del viernes²⁴.

2.4. Identificación de las situaciones por las que se puede interrumpir legítimamente el disfrute de la desconexión digital

Entre las cuestiones más controvertidas que sobrevuelan sobre el ejercicio pleno y eficaz del derecho a la desconexión digital se encuentra determinar en qué tipo de situaciones se exceptúa el reconocimiento general de su garantía plena. Es decir, determinar en qué momentos el empleador puede romper la barrera entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso y efectuar un llamamiento o un reclamo inminente de la persona trabajadora que requiere una actuación prácticamente inmediata.

Este tipo de circunstancias ha atendido a circunstancias de emergencia o de fuerza mayor, pero sin embargo, la negociación colectiva no ha contribuido a constreñir y delimitar de forma transparente este tipo de situaciones. De hecho, solo se ha procedido a introducir una mera referencia al término urgente como aquella situación anormal que puede generar un daño a la empresa y que requiere de una actuación necesariamente inmediata de la persona trabajadora²⁵. En otro tipo de cláusulas se opta por definir a las situaciones de emergencia como aquellas en las que la emergencia propiamente dicha sea de tal magnitud por la noción de gravedad que requiera una respuesta o gestión inmediata de la persona trabajadora²⁶.

²² Accords d'entreprise chez PRIMETALS TECHNOLOGIES FRANCE SAS.

²³ Accords d'entreprise chez CAPSULE TECHNOLOGIE.

²⁴ Accords d'entreprise chez URSA FRANCE.

²⁵ Accords d'entreprise chez DAUNAT BOURGOGNE.

²⁶ Accords d'entreprise chez SOLAUFIL SA.

Como se ha podido comprobar, se ha optado por una definición indirecta de las situaciones excepcionales por las cuales la persona trabajadora puede ver interrumpido su periodo de desconexión digital. No obstante, este hecho no ha quedado incompleto ya que se ha previsto que este tipo de situaciones deben ser identificadas y notificadas por los empresarios a las personas trabajadoras a efectos de transparencia y conocimiento de tales circunstancias como el medio prioritario por el que se efectuará el llamamiento.

Por tanto, el empresario podría infringir la franja horaria de “descanso digital” del trabajador cuando estime que tales circunstancias han tenido lugar. Sin embargo, no debe olvidarse que para que prevalezca el ejercicio del empresario de sus facultades organizativas y de dirección respecto al ejercicio de un derecho, en este caso, la desconexión digital por las personas trabajadoras, el empresario deberá justificar una necesidad o interés empresarial que requiera el sacrificio del ejercicio de este derecho que implica sacrificar derechos fundamentales como el descanso, la conciliación o la intimidad²⁷. De lo contrario, el trabajador podrá reclamar que se ha vulnerado su derecho a la desconexión digital y articular, en este sentido, las posibles reclamaciones ante los órganos jurisdiccionales.

2.5. El ejercicio de un derecho que no conlleva consecuencias negativas para la persona trabajadora

Al momento de aprobarse el derecho a la desconexión digital una de las cuestiones que mayores críticas recibió fue la redacción elegida tanto por el legislador francés –como después el español– que optó por el reconocimiento de un derecho a las personas trabajadoras en lugar de fijar una obligación de las personas empleadoras²⁸.

Ello no es óbice para reconocer que, pese a lo anterior, es posible reconocer que se ha configurado efectivamente como un derecho que consecuentemente implica directamente una obligación del empresario de respetar este espacio de descanso digital del trabajador²⁹.

En la actualidad, son incuestionables las numerosas ventajas que presenta el uso del móvil, el ordenador o de aplicaciones como el GPS o WhatsApp, en cuanto a las facilidades que ofrece de poder realizar la prestación laboral en cualquier parte y en cualquier momento. Pero, no todo son ventajas. Los avances de la tecnología pueden causar perjuicios físicos como psíquicos en la salud del trabajador por la inmediatez y la necesidad de estar conectados

²⁷ Accords d'entreprise chez SNCO – SOCIETE NORMANDE DE CARTON ONDULE.

²⁸ LANTARÓN BARQUÍN, D. (2022). “Encrucijadas y direcciones del derecho a la desconexión digital del trabajador: especial atención al ámbito preventivo”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 250, p.

²⁹ Accords d'entreprise chez ASTELLAS PHARMA.

permanentemente influyendo en el bienestar social y familiar³⁰. Ante el mal uso de las herramientas de conexión laboral pueden dar lugar a la figura del síndrome burnout o “trabajador quemado”, generado por la acumulación de estrés³¹. El uso desmedido y desproporcionado de las tecnologías en el ámbito laboral pueden ocasionar la imposibilidad de separar la vida personal y familiar del trabajo, causando riesgos en su salud por esta disponibilidad inmediata. Ello puede suponer que las jornadas de trabajo se puedan convertir en interminables³², de hecho, puede darse el supuesto de responder correos, conectarse a la red o responder al teléfono móvil a cualquier hora. Estamos ante uno de los inconvenientes más claros, “la conexión, permanente y constante del trabajador ante los requerimientos laborales que vayan presentando³³”.

El objetivo en este caso, por tanto, atenderá a una doble finalidad: por una parte, evitar que la adicción al trabajo favorezca la conexión, reconexión y, por ende, hiperconexión prolongada del trabajador a los dispositivos electrónicos para continuar prestando sus servicios laborales; por otra, que el carácter dependiente y jerárquico característico de las relaciones laborales no constituya un hándicap añadido para el trabajador³⁴. Ello generaría la estimulación de sentimientos de intranquilidad e inestabilidad emocional del trabajador por no atender los continuos y reiterados requerimientos por el empresario en ejercicio de sus facultades directivas o, por sus superiores jerárquicos, por las consecuencias negativas que pudiera tener pese a que se realizan fuera de su jornada laboral máxima estipulada. Lo que llevaría a impedir el respeto y disfrute de los derechos fundamentales que integra la desconexión digital, el tiempo de descanso, la conciliación laboral y familiar, el derecho a la intimidad personal y familiar y a la salud³⁵.

2.6. El plan de acción: el papel desempeñado por los gerentes y el departamento de RR.HH.

Por tales motivos, se plantea, acertadamente, que, en caso de incumplimiento de las medidas y recomendaciones previstas en tales acuerdos, la

³⁰ Accords d’entreprise chez AQUAMEUBLE – M’KIT – ABC INDUSTRIES – TA – NEOFORM INDUSTRIES.

³¹ RODRÍGUEZ REIS, G. D. (2020) “El derecho a la desconexión digital en la relación laboral y su impacto en la salud de los trabajadores”, *Noticias Cielo*, núm. 3., p. 2.

³² RODRÍGUEZ DE PAZ, A. (14 de noviembre de 2019) Conciliar y ser productivo: ni presentaciones ni reuniones de más de 45 minutos, *La Vanguardia*. Recuperado en <https://www.lavanguardia.com/economia/>

³³ TORRES GARCÍA, 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*, Volumen 8, núm. 1, p. 241.

³⁴ Accords d’entreprise chez WORLD COURIER FRANCE.

³⁵ Es por lo que el bien jurídico es significativamente extenso ya que abarca un conglomerado de derechos fundamentales que llevan a aparejados unos mecanismos de tutela que deben observarse en caso de vulneración de estos. ALTÉS TÁRREGA, J.A. YAGÜE BLANCO, S. (2020) “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de *lege lata*”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol.1, núm. 2, pp. 66-67.

empresa se reserva el derecho de aplicar todas las sanciones apropiadas y proporcionadas a la naturaleza de las infracciones encontradas³⁶. De tal forma que, se evidencia un compromiso corporativo en comunicar de forma transparente y ofrecer tranquilidad en este sentido a las personas trabajadoras, en tanto en cuanto bien se ejercite el derecho a la desconexión digital, bien se reclame ante posibles injerencias en su disfrute, no se deriven repercusiones negativas para la empresa³⁷.

En último lugar, un aspecto trascendental en este punto es el papel asumido en cuanto a la sensibilización y compromiso que tanto desde la perspectiva de aquellas personas jerárquicamente superiores como desde el departamento de RRHH pudieran desempeñar como partícipes en la materialización, gratificación y resolución de suspicacias que garanticen el disfrute por la persona trabajadora de su derecho a la desconexión digital.

En primer lugar, respecto a los gerentes se les atribuye un papel bastante importante en esta materia respecto a permitir y respetar el derecho a desconectar de las personas bajo su subordinación. En este sentido, se plantean actuaciones de sensibilización y formación a fin de considerar los aspectos negativos, como la sobrecarga negativa, que el fenómeno tecnológico puede causar en la plantilla, proponiendo a este respecto un catálogo de buenas prácticas sobre el uso razonado y equilibrado de las herramientas de comunicación digital de carácter profesional³⁸.

Por otro lado, y en relación con el punto anterior, los gerentes se comprometerán a abstenerse de mantener un contacto con el resto de la plantilla fuera de la jornada horaria de trabajo personal, de tal forma que sólo y en caso de una necesidad o urgencia probada, sería posible interrumpir el disfrute del derecho a la desconexión digital. Por tales razones, constituye un aspecto trascendental identificar las situaciones excepcionales o por fuerza mayor que sean insuperables y requieran una actuación o requerimiento inmediato de la persona trabajadora que se encuentra fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

Por lo tanto, formar y sensibilizar a la cúspide jerárquica de la empresa constituye una actuación fundamental en aras de concienciar en la necesidad de garantizar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras, máxime, en un contexto de disrupción digital por el que se puede ocasionarse mayores incidencias en los periodos asimilables al descanso como desconexión del trabajador para disfrutar de su periodo de ocio y conciliación personal y familiar.

En segundo lugar, el departamento de RRHH asume un rol significativo en esta materia ya que asume un papel proactivo por el que debe diseñar la implantación de la política de desconexión digital e instaurar un cambio en la

³⁶ Accords d'entreprise chez SURYS.

³⁷ Accords d'entreprise chez DEGREANE HORIZON.

³⁸ Accords d'entreprise chez ATTI BECS – SERVICING INTERNATIONAL – JF HILLEBRAND FRANCE.

cultura digital de la empresa que sea acorde y respetuosa con los derechos de las personas trabajadoras³⁹.

Por un lado, asume la organización y configuración de las actuaciones de sensibilización y formación corporativa sobre el buen uso de los dispositivos digitales como las comunicaciones a través de este tipo de medios. Por lo tanto, deberá elaborar un plan de formación que abarque a la totalidad de la plantilla en el que se informe y conciencie sobre el buen uso de las herramientas digitales y las posibles consecuencias que un mal uso puede causar en la seguridad y salud.

Del mismo modo, habrá de informar de forma expresa y detallada a cada persona trabajadora del contenido de la política interna sobre desconexión digital, para que tengan conocimiento de la existencia como de las pautas que debiera seguir. Y, por supuesto, atender las posibles reclamaciones que las personas trabajadoras pudieran presentar en caso de que no se estuviera respetando su derecho a la desconexión digital.

Por otro lado, deben llevar a cabo con carácter anual una revisión interna a efectos de seguimiento de las acciones implementadas sobre el uso de las herramientas digitales profesionales en la empresa de tal forma que pueda recabarse la información de forma anónima y a través de un cuestionario personal⁴⁰. Una vez recabada toda esta información será analizada y puesta en conocimiento de las organizaciones sindicales y, en su caso, de los responsables del servicio de prevención. En caso de detectar algún tipo de deficiencia en la calidad del servicio, se comprometen a adoptar las acciones preventivas, reparadoras y coercitivas que fueran necesarias a fin de revertir la situación y garantizar el bienestar de la plantilla⁴¹. Y, en caso de identificar una actuación personal disconforme con la política de comunicación horaria, pueden determinar la necesidad de implementar bloqueos de acceso individuales fuera de estos periodos de trabajo habitual⁴².

Y, por último, les corresponde abanderar la puesta en conocimiento a la plantilla de la existencia de una política de gestión del tiempo y comunicación interna a través de medios digitales. Ello significa que deberán poner en conocimiento de la plantilla la existencia de determinadas alertas en los sistemas de la empresa que permiten recordar a las personas trabajadoras que está excediéndose en las horas máximas de trabajo o que está intentado acceder al sistema fuera de su jornada horaria habitual.

3. CONCLUSIONES

Llegados a este punto, puede estarse de acuerdo en que la línea que ha seguido la negociación colectiva en Francia para regular de forma transver-

³⁹ Accords d'entreprise chez ACOME.

⁴⁰ Accords d'entreprise chez JARDILAND – JARDINERIE DES GRAVES.

⁴¹ Accords d'entreprise chez CRIFO.

⁴² Accords d'entreprise chez MFP – SOLIMUT MUTUELLE DE FRANCE.

sal, abierta y completa el derecho a la desconexión digital ha sido acertada y está a la altura del reto, de afrontar la irrupción tecnológica en el ámbito de las relaciones laborales y plantear contrapesos a los efectos negativos que se derivan para las personas trabajadoras.

Varias pueden ser las explicaciones a esta respuesta rigurosa y completa. Una de ellas podría atender a las orientas propuestas por el Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización por el que se pretende alcanzar una concienciación, mejora, comprensión de trabajadores, empleadores y representantes este reto de la transformación digital⁴³. Si bien es cierto que el acuerdo Marco no viene a aportar en general ninguna innovación al respecto, ello no quita que haya conseguido alcanzar uno de sus cometidos principales, es decir, solventar el escaso rigor que la negociación colectiva está teniendo al momento de incorporar en los convenios colectivos aspectos sobre la incidencia de la tecnología respecto al trabajador. Se caracteriza, por consiguiente, por articular los procedimientos para afrontar por la negociación colectiva el reto de la digitalización de las relaciones laborales que hasta este momento, no presume “del rigor que fuera deseable”. En cierto modo, el Acuerdo Marco Europeo constituye una metodología cuyo objetivo se centra en abordar los retos como las oportunidades que plantea “el nuevo horizonte tecnológico⁴⁴”. Y, precisamente, la desconexión digital ocupa, por supuesto, un hueco en este acuerdo social europeo, especificando una serie de medidas concretas para su integración en la empresa previendo actuaciones que conllevan un cambio de cultura en la forma de organización y que se asemejan a la estructura que se ha analizado.

Otra de las razones pudiera encontrarse en la propuesta de Directiva elaborada por el Parlamento Europeo que tantas semejanzas presenta respecto de la regulación gala. Concretamente, respecto a la inclusión de las definiciones de los conceptos de desconexión y tiempo de trabajo *ex art. 2*, la necesaria previsión en lo que se refiere a la adopción por los empleadores de las medidas necesarias para permitir a las personas trabajadoras ejercitar su derecho a la desconexión digital *ex art. 3*, las modalidades prácticas por las que se ejercita el derecho a la desconexión, las medidas de concienciación y formación en el puesto de trabajo así como los criterios por los que se exceptúa su disfrute *ex art. 4*. Además, las previsiones por las que los Estados miembros deben velar por evitar la discriminación o cualquier trato en perjuicio para la persona trabajadora como puede ser el caso de un despido que tenga por causa la reclamación por este de su ejercicio a la desconexión digital *ex art. 5*.

En definitiva, puede aseverarse que el tratamiento convencional de la desconexión digital en Francia supera con creces las expectativas que en su momento se previeron al momento de su aprobación. De hecho, se ha anticipado siguiendo los parámetros contenidos en la esperada Directiva europea

⁴³ Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización. Recuperado de <https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf>

⁴⁴ GOERLICH PESET, J. M^a. (2021) “El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización”, *Revista Documentación Laboral*, núm. 122, pp. 54-56.

sobre desconexión digital en los mismos términos que plantea la propuesta elaborada por el Parlamento Europeo.

Justo lo contrario de lo que ha acontecido en España, donde el *modus operandi* seguido por la negociación colectiva en esta materia pone de manifiesto que, si bien es cierto que existen ejemplos de buenas prácticas convencionales —normalmente son convenios colectivos estatales⁴⁵, no obstante, también existen excepciones de convenios colectivos sectoriales⁴⁶—. Los ejemplos de buenas prácticas convencionales se reducen a cláusulas meramente propositivas y declarativas. Y, en definitiva, aún hoy en día y tras un periodo más que considerable desde la aprobación de la LOPD, continúan aprobándose cláusulas convencionales que constituyen un mero reconocimiento formal sin más desarrollo y previsión alguna que la remisión al art. 88 LOPD. Ello ha revertido en una práctica habitual y que se ha prolongado en el tiempo mermando las expectativas de actuación sobre este derecho digital. Por tales motivos, y tomando en consideración tanto la aprobación del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización como de la propuesta de Directiva, puede concluirse que la actuación de la negociación colectiva en Francia dista mucho de la senda seguida por la negociación colectiva en España, caracterizándose la primera por un mayor compromiso de desarrollo y propuesta de actuaciones respecto de este derecho digital que contribuyen a su plena garantía y disfrute por las personas trabajadoras. En suma, mucho camino por recorrer.

⁴⁵ 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. Resolución de 19 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA. Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Decathlon España, SA. Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado. Resolución de 30 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU. Resolución de 5 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. 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 Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Bofrost*, SAU. Resolución de 18 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Heineken España, SA. Resolución de 15 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

⁴⁶ RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S. L.