

**LA POLÍTICA EMPRESARIAL DE DESCONEXIÓN DIGITAL: EL  
PROCEDIMIENTO PARA DISEÑARLA Y SUS FASES DE  
ELABORACIÓN**

***THE BUSINESS POLICY OF DIGITAL DISCONNECTION: THE  
PROCEDURE TO DESIGN IT AND ITS PREPARATION***

**ARTURO MONTESDEOCA SUÁREZ**  
*Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*  
<https://orcid.org/0000-0002-1519-4923>

**Cómo citar este trabajo:** Montesdeoca Suárez (2024). La política empresarial de desconexión digital: el procedimiento para diseñarla y sus fases de elaboración. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 14(1),1–23. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.9513>

**RESUMEN**

El ejercicio y disfrute del derecho a la desconexión digital por las personas trabajadoras resulta trascendental para salvaguardar derechos como la conciliación de la vida personal y familiar o como el derecho a la salud. En este sentido, se ha estimado necesario la potenciación de un procedimiento para la elaboración de la política de desconexión digital. Así, se ha enfocado su elaboración en los mismos términos que la elaboración de un plan de igualdad, por fases o etapas precedidas de un diagnóstico sobre la situación de partida de la empresa. En definitiva, se ha pretendido configurar un procedimiento transparente y participativo que evalúe, analice y proponga, *in fine*, las posibles medidas prácticas a implementar para garantizar el pleno disfrute de la desconexión digital.

**PALABRAS CLAVE:** Desconexión digital, política interna, diagnóstico, implantación, seguimiento.

## ABSTRACT

The exercise and enjoyment of the right to digital disconnection by workers is crucial to safeguard rights such as work-life balance and the right to health. In this regard, it has been deemed necessary to enhance a procedure for the development of a digital disconnection policy. Thus, its development has been approached in the same terms as the phases of creating an equality plan. In this way, the aim has been to establish a transparent and participatory procedure that assesses the current situation of the company through a preliminary diagnosis, as well as the possible practical measures to ensure the full enjoyment of digital disconnection.

**KEYWORDS:** Digital disconnection, internal policy, diagnosis, implementation, monitoring.

## SUMARIO

### *I. Introducción.*

*II. El derecho a la desconexión digital: ¿facilitando conciliación de la vida personal y familiar o garantizando la seguridad y salud laboral?*

*III. ¿La “política”, el “plan” o “el protocolo” de desconexión digital?*

*1. ¿Cómo diseñar e implementar el protocolo de desconexión digital?*

*1.1 Compromiso, comunicación a la plantilla y recogida de información.*

*1.2. Constitución de la comisión negociadora del protocolo de desconexión digital.*

*1.3. Fase de elaboración del diagnóstico del protocolo de desconexión digital.*

*1.4. El proceso de negociación del protocolo de desconexión digital.*

*1.5. La implantación, seguimiento, evaluación y revisión del protocolo de desconexión digital: un proceso de retroalimentación continua.*

*IV. El protocolo de desconexión digital: un nuevo propósito dentro de la responsabilidad social corporativa.*

*V. Conclusiones y propuestas para la elaboración del protocolo de desconexión digital*

*Bibliografía*

## I. Introducción

El próximo 7 de diciembre se cumplirán cinco años desde que entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD). Esta ley, marcada por un contenido innovador, se decantó por incluir en el Título X un elenco de derechos digitales asociados al ámbito estrictamente laboral. Entre ellos, el legislador incluyó un nuevo concepto que nos llamaría la atención a todas y todos “la desconexión digital”.

La puesta en escena del derecho a la desconexión digital no fue directa e inmediata en sede parlamentaria puesto que ni siquiera apareció reflejada en el Proyecto de LOPDGDD. Su inclusión en el Título X de la LOPDGDD, *ex art.* 88, tuvo lugar en un momento posterior tras la propuesta de varias enmiendas parlamentarias que se incorporaron al texto final aprobado en el Senado. De este modo, el legislador español articuló en una norma extralaboral, la LOPDGDD, un derecho -la desconexión digital- con una carga profunda y eminentemente laboral. Su incorporación al marco jurídico laboral se efectuó de forma indirecta por la disposición final decimotercera y decimocuarta de la LOPDGDD que inserta este derecho en el ET y el EBEP.

El pleno disfrute y goce del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras en los términos establecidos en la LOPDGDD ha estado en entredicho incluso antes de su entrada en vigor. La gestión de los tiempos de trabajo y descanso constituye una temática que ha siempre gozado de un carácter controvertido y, por ello, ha sido una reclamación tradicional del *iuslaboralismo*<sup>1</sup> (nacional, europeo e internacional). Además, ambos conceptos que conforman una unidad indisoluble en su estudio han sufrido constantes amenazas como consecuencia de las sucesivas revoluciones industriales. Esta situación ha provocado una disyuntiva entre el sacrificio de los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras y los niveles de optimización ante las nuevas exigencias productivas de la empresa. Sin embargo, el legislador se ha preocupado por alcanzar un equilibrio justo en la balanza, es decir, entre unas condiciones de trabajo dignas alineada con los derechos laborales de las personas trabajadoras y la tan ansiada competitividad empresarial en el mercado.

De hecho, en este nuevo contexto social e industrial 4.0 y, que quizás, ya se encuentra en tránsito hacia un nuevo proceso industrial 5.0<sup>2</sup>, las posibilidades de interrumpir el periodo

---

La presente aportación ha de encuadrarse en el marco del Proyecto “Respuesta de las empresas turísticas ante la reordenación del sector: entre la crisis y el plan Next Generation EU”, Subvención directa nominativa a la Fundación Canaria Parque Científico Tecnológico de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (FCPCT-ULPGC) para el impulso de la investigación, el desarrollo y la innovación. Proyecto cofinanciado por el Cabildo de Gran Canaria y la Comunidad Autónoma de Canarias a través de FDCAN, cuyo IP es la profesora Inmaculada González Cabrera, para la anualidad 2023-2024.

<sup>1</sup> ROJO TORRECILLA, E., “A vueltas con los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso, y las puertas abiertas que deja el TJUE a los tribunales nacionales. Notas a las sentencias de 9 de marzo de 2021 (asuntos C-580/19 y C344/19)”, 2021, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/03/a-vueltas-con-los-conceptos-de-tiempo.html>

<sup>2</sup> MOLINA NAVARRETE, C., Personas y rendimientos en la “revolución industrial 4.0” y en la “sociedad (inteligente) 5.0”: ¿hacia una “sociedad del e-trabajo” con “dos almas” (digital v. Humana)?, en AA.VV.,

de descanso y de conciliación de las personas trabajadoras aumentan<sup>3</sup>. La extralimitación en el uso de dispositivos digitales, personales y/o profesionales, así como la excesiva dependencia digital, son un arma peligrosa que amenaza constantemente estos derechos junto con la salud y bienestar psicosocial. Una cuestión que no pasó desapercibida para el legislador por cuanto se incorporó una referencia expresa, *ex art. 88.3 LOPDGDD*, al señalar el riesgo de fatiga informática a consecuencia de la estrecha relación con la tecnología<sup>4</sup>.

Esta articulación triangular del derecho a la desconexión digital empleada por el legislador ha pretendido ofrecer una respuesta jurídica solvente frente a la excesiva hiperconectividad<sup>5</sup> a la que nos vemos sometidos, prácticamente, de forma inconsciente<sup>6</sup>. Pese a lo que pudiera pensarse, la introducción de este derecho digital en nuestro ordenamiento jurídico ha permitido contener la merma de los derechos asociados a su disfrute. Así lo expresa un informe de *InfoJobs* “La desconexión digital en España, un año después”, en el que reconoce, aún hoy en día, como tarea pendiente, una desconexión digital plena de las personas trabajadoras. Los datos sobre desconexión han disminuido lentamente; un 72% de personas trabajadoras afirma no desconectar fuera del horario laboral y, además, un 62% declara que en periodo vacacional sigue respondiendo llamadas, mensajes o correos electrónicos<sup>7</sup>. Un dato que llega a ser alarmante por cuanto se han insertado dos armas jurídicas para paliar estas circunstancias; el convenio colectivo y el protocolo de desconexión digital.

---

*De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva* / coord. por GONZÁLEZ COBALEDA, E., Pamplona, Aranzadi, 2021, pp. 45 y ss. NAHAS, T.C., “A dialética da liberdade econômica e dos direitos sociais no marco da indústria 5.0”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol., 8, nº 1, 2023, pp. 107 y ss.

<sup>3</sup> Por ejemplo, a consecuencia del envío de *WhatsApp*, correos electrónicos y llamadas. STS (Sala de lo Social) de 28 de septiembre (Rec. 391/2023).

<sup>4</sup> Un tratamiento más en extenso *vid.*, TRUJILLO PONS, F. *La fatiga informática en el trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2022.

<sup>5</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., “El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail No 2016-1088”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* 2017, nº 30, p. 4.

<sup>6</sup> MEGINO FERNÁNDEZ, D. LANZADERA ARENCIBIA, E., “El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la administración pública”, *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria = Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2020, nº 18, p. 68.

<sup>7</sup> Una cuestión bastante controvertida y que en la práctica ya se está teniendo conocimiento sobre este tipo de incidencias digitales en el derecho a la desconexión. Por un lado, sobre la problemática respecto al envío de comunicaciones a un grupo de *WhatsApp* fuera del horario laboral y su incidencia en el derecho a la desconexión digital la STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 23 de noviembre de 2023 declaró que “no se ha acreditado violación del derecho a la desconexión digital, la demandante fuera de su horario laboral podía estar desconectada y no se detecta sanción, amonestación, recordatorio o comportamiento tendente a la que demandante hubiera de atender de formas inmediata tales comunicaciones”. (Rec. 4175/2022). Por otro lado, en relación con la acreditación del exceso horario por realización de tareas a través de medios telemáticos, la STSJ de Castilla-La Mancha de 25 de febrero de 2023 concluyó que los “registros de llamadas, *WhatsApp*, o correos, puntuales, en el caso de las llamadas muchas de las que se destacan figuran canceladas, de segundos de duración, en definitiva no pueden justificar, como razona la sentencia de instancia, un exceso laboral habitual de 4 horas diarias durante la relación de trabajo”. (Rec. 397/2021).

Precisamente, durante estos primeros años de vida del derecho a la desconexión digital, la doctrina laboralista se ha preocupado por criticar y aportar soluciones a la propuesta articulada por el legislador español<sup>8</sup>. En este sentido, puede estarse de acuerdo con que no se han alcanzado todas las previsiones auguradas en su momento; en tanto en cuanto la implantación práctica de la desconexión digital ha discurrido por caminos diversos y, quizás, insatisfactorios por el momento<sup>9</sup>.

Esta situación que se ha ido postergando en el tiempo se debe a varias razones que pueden ser resumidas brevemente. Por un lado, la negociación colectiva, por lo general, no ha conseguido adoptar un contenido más preciso al mero reconocimiento legal del derecho<sup>10</sup>. Y, en el mismo sentido, respecto a la elaboración de la política interna por las empresas, se manifiesta una falta de compromiso corporativo con esta obligación legal; tanto por la falta de transparencia y visibilidad de estas políticas como por su falta de contenido innovador al respecto.

Por tales motivos, las aportaciones que pretenden plasmarse en este estudio consisten en un modelo o propuesta de elaboración de la política interna de desconexión digital. Teniendo en cuenta la actuación de las empresas en la práctica, se estima oportuno incluir la desconexión digital en la fase de diagnóstico del plan de igualdad como instrumento de evaluación de las medidas referidas a tiempo de trabajo y/o conciliación de la vida personal y familiar<sup>11</sup>.

La justificación de esta apuesta se materializa en que los planes de igualdad que han sido objeto de estudio han llevado a cabo una fase de diagnóstico en la que han podido identificar y aglutinar información cuantitativa (situación actual de la empresa) así como cualitativa (cómo y por qué está sucediendo) importante de cara a la elaboración del plan<sup>12</sup>. Así, se pueden analizar los problemas internos en esta materia, se formulan

---

<sup>8</sup> VALLECILLO GÁMEZ, M<sup>a</sup> R., “El derecho a la desconexión, ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?”, *Revista de trabajo y seguridad social*, 2017, n<sup>o</sup> 408. p. 171.

<sup>9</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, M.E., “El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: a importancia de su regulación jurídica”, *Revista Lan Harremanak*, 2019, n<sup>o</sup> 42, p. 75. REQUENA MONTES, O., “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, 2020, Vol. 10, n<sup>o</sup> 2, p. 557.

<sup>10</sup> MIÑARRO YANINI, M., “La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho”, *Revista de trabajo y seguridad social*, n<sup>o</sup> 440, 2019, p. 18. MOLERO MARAÑÓN, M.L., “El derecho a la desconexión digital en el marco de la Unión Europea con especial atención a la igualdad de género”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, 2021, n<sup>o</sup> 4, p.131.

<sup>11</sup> *Vid.*, al respecto en MORATO GARCÍA, R.M., “Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales”, *Revista Trabajo y Derecho*, 2020, n<sup>o</sup> 11, p. 19. ALTÉS TÁRREGA, J.A. YAGÜE BLANCO, S., “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata”, *Revista Labos*, 2020, vol. 1, n<sup>o</sup> 2, p. 66.

<sup>12</sup> \*Los planes de igualdad han sido descargados del aplicativo REGCON-MITES. Se han seleccionado aquellos textos nuevos y vigentes (en el periodo 2022-2023 y sin concretar el sector o el ámbito empresarial) que incorporan el derecho a la desconexión digital así como acciones/medidas para su desarrollo e implementación. III Plan de Igualdad Adidas España, Plan de Igualdad Michelin España-Portugal, II Plan de Igualdad Concilia2 Soluciones S.L., Plan de Igualdad Butech Technology, S.A.U., II Plan de Igualdad Contactel Teleservicios S.A., II Plan de Igualdad Mitshubishi Logisnext Europe S.A., III Plan de Igualdad Grupo Vodafone España, Plan de Igualdad Norformación, Plan de Igualdad Core Networks, S.L., III Plan de Igualdad Corte Inglés, S.A., II Plan de Igualdad de Euro Depot España, S.A.U., II Plan de Igualdad de Kiabi España.

objetivos y acciones concretas para corregir estas deficiencias en función de un criterio de prioridad. Y más importante aún, efectuar un seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos/acciones previstas a través de la correspondiente Comisión creada a tal efecto.

En definitiva, el objetivo que se pretende plasmar es un modelo de confección de la política interna de desconexión digital en similares condiciones a las fases de elaboración de un plan de igualdad.

De esta manera, se podrán adoptar medidas personalizadas con la actividad o sector de la empresa tras haber efectuado un procedimiento participativo orientado a recabar información relevante y de contraste contando con la percepción de la plantilla. Y, además, se trataría de un procedimiento más abierto, consensuado y negociado entre todas las participantes, ahuyentando las posibilidades de adopción unilateral por la empresa a tenor de lo dispuesto en el art. 88.3 LOPD.

## **II. El derecho a la desconexión digital: ¿facilitando conciliación de la vida personal y familiar o garantizando la seguridad y salud laboral?**

El legislador español ha diseñado un nuevo derecho digital, la desconexión digital *ex art. 88 LOPDGDD*, conformado por tres derechos laborales tradicionales de las personas trabajadoras: el derecho a la intimidad, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar y el derecho a la salud. Este interés se justifica en una actuación tuitiva y responsable con la protección de derechos fundamentales de las personas trabajadoras a raíz del cambio abrupto y disruptivo del modelo de relaciones laborales cuya principal causa se debe al proceso de digitalización<sup>13</sup>.

Una cuestión evidente es que la tecnología propicia innumerables beneficios para ambas partes de la relación laboral, empresa y personas trabajadoras. En primer lugar, la digitalización para la empresa proporciona un plus de optimización de procesos y recursos, así como un salto cualitativo de competitividad en el mercado fruto de los procesos de innovación. Y, por otro lado, para las personas trabajadoras constituye un avance sumamente relevante tanto en la configuración del espacio o lugar de trabajo como en cuestiones de eficiencia ante la automatización de procesos.

Este nuevo contexto digital plantea serios interrogantes para el futuro y ello requiere una actuación comprometida de las autoridades públicas para adoptar cuantas políticas sean necesarias para garantizar la integridad de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Así, entre otros debates, puede destacarse la reformulación del tradicional conflicto fruto de la relación entre el trabajo y la familia y, además, porque se intensifican las labores de prevención y protección de la salud puesto que ahora se intensifica debido a la fricción continua que provoca la hiperconectividad digital.

---

<sup>13</sup> GOERLICH PESET, J.M., “El acuerdo marco europeo sobre digitalización”, *Revista Documentación Laboral*, 2021, Vol. 1, nº 122, p. 50.



Una cuestión cierta es que la extralimitación de la jornada de trabajo y las incuestionables posibilidades de mantener la conexión permanente al trabajo conllevan una merma en los derechos de las personas trabajadoras. Este nuevo contexto que se extiende y difumina entre el ámbito laboral y familiar, afecta de pleno y directamente en el disfrute del derecho a la conciliación laboral y familiar, así como en el bienestar físico y psicosocial con el probable desarrollo de diferentes patologías asociadas a la manipulación e interacción prolongada de herramientas digitales por las personas trabajadoras<sup>14</sup>.

En suma, este derecho, la desconexión digital, ha sido objeto de examen y conjugado juntamente con la fórmula del teletrabajo durante la experiencia sufrida por todas y todos, la pandemia de la COVID-19. Precisamente, todas las miradas se centraron en analizar las oportunidades como los riesgos directos derivados de esta fórmula laboral para las personas trabajadoras. Entre otras, la finalidad que se ha pretendido alcanzar desde la doctrina ha sido determinar el coste que ha ocasionado para los derechos fundamentales tras la implantación del teletrabajo como modalidad prioritaria y que en estos momentos permite un análisis retrospectivo<sup>15</sup>. Además, se ha tratado de evidenciar aspectos tales como una fractura o difuminación de la frontera de la vida profesional y personal o la evidencia de una utilización prioritaria por la mujer de la modalidad del teletrabajo como medida de conciliación que perpetúa los roles de género<sup>16</sup>.

En este sentido, las oportunidades que plantea el teletrabajo han sido abiertamente abordadas y puestas en valor tanto por la doctrina como por la propia Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, a saber: la flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y descanso, la productividad, la autoorganización que permite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros. Por el contrario, entre los riesgos se han identificado la permanente conectividad digital-laboral, exceso de jornadas y limitación de descansos, dificultades para conciliar y patologías físico-psíquicas como el *burnout*, la fatiga informática o la adicción al trabajo<sup>17</sup>.

Por tanto, puede estarse de acuerdo con que el objetivo por alcanzar ha sido tratar de conjugar este nuevo escenario de revolución industrial con el marco o modelo de relaciones laborales que impera en el ordenamiento jurídico laboral basado en la flexibilidad sin detrimento para las personas trabajadoras. Y el legislador ha encomendado a la negociación colectiva esta actuación práctica, es decir, conjugar el derecho a la desconexión digital de acuerdo con la idiosincrasia corporativa<sup>18</sup>. De hecho,

---

<sup>14</sup> MOLINA NAVARRETE, C., “Jornada laboral y tecnología de la info-comunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso”, *Revista Temas Laborales*, 2017, nº 138, p. 253.

<sup>15</sup> FERNÁNDEZ-LOZANO, I., “El teletrabajo y las fronteras entre la vida y el trabajo durante la pandemia”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2023, vol. 182, pp. 23-44

<sup>16</sup> FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2022, Vol. 10, nº 1, p. 206.

<sup>17</sup> MORENO SOLANA, A., “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de riesgos psicosociales”, *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 2022, Vol. 8, pp. 116 y ss.

<sup>18</sup> TALÉNS VISCONTI, E.E., “La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva”, *Revista de Información Laboral*, 2018, nº 4, p. 16.

su actuación ha discurrido por diferentes caminos en la práctica. Por un lado, los tempranos desarrollos convencionales de la desconexión digital afloraron una práctica deficiente y titubeante con su articulación que se reflejó en trasladar el contenido íntegro del art. 88 LOPDGDD o simplemente con un mero reconocimiento del derecho<sup>19</sup>. Sin embargo, durante los últimos años la práctica de los interlocutores sociales ha ido mejorando y se han aprobado cláusulas convencionales verdaderamente interesantes y con un contenido tanto real como práctico para su efectivo disfrute<sup>20</sup>.

Este cambio de rumbo de la negociación colectiva respecto a la configuración y desarrollo del derecho a la desconexión digital puede responder, en cierto modo, a la adopción de varios acuerdos.

En primer lugar, debe hacerse mención del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización como resultado de un “compromiso compartido de los interlocutores sociales intersectoriales europeos para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral”. En concreto, dedica el segundo apartado a las modalidades de conexión y desconexión y aporta un conjunto de medidas a considerar en cuestiones relacionadas con la formación e información a las personas trabajadoras sobre los riesgos de la exposición prolongada a las herramientas digitales, las reglas de la jornada de trabajo (en especial en el teletrabajo), la organización y gestión del tiempo de trabajo, así como el necesario cambio de “cultura de no culpabilidad” respecto a la localización permanente. Todas ellas se encuentran interrelacionadas entre sí con las materias que aquí se exponen, es decir, la conjugación del derecho a la conciliación de la vida personal y familiar como el derecho a la salud de las personas trabajadoras.

---

<sup>19</sup> GRAU PINEDA, C., MONTESDEOCA SUÁREZ, A., “Reconocer el derecho a la desconexión digital para garantizar el derecho a la intimidad personal y familiar”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, nº 57, p. 391.

<sup>20</sup> Por ejemplo, pueden mencionarse los siguientes acuerdos colectivos: Resolución de 10 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiabi España KSCE, SA. Resolución de 6 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Bofrost\*, SAU. Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. Resolución de 16 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Kiwokopet, SLU. Resolución de 25 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. Resolución de 14 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Eurodepot España, SA. Resolución de 14 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL. Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU. Resolución de 10 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Cimodin, SL. Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados. Resolución de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cable Aireworld SAU de 13 de diciembre de 2023.



En segundo lugar, en el ámbito nacional y fruto del acuerdo de los agentes sociales se aprobó el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>21</sup>. El texto destaca la fortaleza del diálogo social bipartito vital para el autogobierno de las relaciones laborales en estos momentos de tránsito a las nuevas realidades sociales-económicas. Al igual que en el caso del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, los agentes sociales nacionales son conscientes y reconocen que es necesario realizar una apuesta importante por el desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva.

Por un lado, el Capítulo XI está dedicado al desarrollo del derecho a la desconexión digital, en el que se lleva a cabo una declaración sobre su reconocimiento legal, los beneficios de su implementación, así como una serie de recomendaciones de negociación de este derecho digital. Y, por otro, puede destacarse que, más allá de lo que ha previsto tanto la LOPDGDD y como ha reclamado la doctrina, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva tan solo aporta dos medidas con contenido eminentemente práctico que están referidas a la gestión del tiempo de trabajo como son la programación de respuestas automáticas y el envío retardado de comunicaciones.

En definitiva, aún nos encontramos a la espera de una respuesta europea *-hard law-* sobre la regulación del derecho a la desconexión digital que oriente el camino de los Estados miembros en cuanto a la actualización de sus marcos jurídicos internos<sup>22</sup>. Por tales motivos, y refiriéndonos al ordenamiento jurídico español, se ha centrado el interés de este estudio en potenciar el sentido práctico del art. 88 LOPDGDD, es decir, en la configuración de una política de desconexión digital que sea capaz de incardinar todas estas cuestiones puestas de relieve y que será objeto de desarrollo en las líneas siguientes.

### III. ¿La “política”, el “plan” o “el protocolo” de desconexión digital?

La LOPDGD, tras reconocer a la negociación colectiva como vehículo o instrumento de concreción de las modalidades de ejercicio de la desconexión digital *ex art. 88.2*, se reservó otra obligación impuesta a la empresa *ex art. 88.3*. Esta encomienda radica en la obligatoriedad de elaborar una política interna sobre desconexión digital para la totalidad de la plantilla, es decir, incluyendo al personal directivo. Además, esta política interna tiene varios objetos por alcanzar: las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, las acciones de formación y sensibilización de la plantilla respecto al uso de dispositivos tecnológicos y las medidas necesarias para garantizar su disfrute por quienes desarrollen una prestación laboral a distancia.

Una cuestión por analizar es la nomenclatura utilizada por el legislador para dar cumplimiento a esta nueva obligación legal para las empresas, es decir, la denominada

---

<sup>21</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. BOE núm., 129, de 31 de mayo de 2023.

<sup>22</sup> *Vid.*, al respecto TRUJILLO PONS, F., “Un estudio acerca de la eventual Directiva Comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Revista IUSlabor*, 2021, nº 2, pp. 66-96.

“política interna”. ¿Por qué el legislador utilizó este concepto en vez de otro más conocido en nuestro ordenamiento jurídico como es el denominado “plan” de igualdad o de prevención de riesgos laborales? ¿Cuál era la verdadera intención? ¿Se plantearon objetivos más ambiciosos y se rebajaron las expectativas?

Esta cuestión goza de ambigüedad por cuanto la utilización de uno u otro término podría llevar a conclusiones distintas (obligación *ex lege*, ámbito, contenido, estructura, negociación, registro). El legislador podría haber sido más conciso, directo y riguroso en el criterio de redacción para así despejar las dudas surgidas al respecto. Aunque, una de las razones que justifican su actuación pudiera ser la imposición de una obligación a las empresas pero, otorgándoles suficiente discrecionalidad para su implementación. En pocas palabras, una actuación poco atrevida legislativamente para no engrosar aún más la carga jurídico-burocrática de las entidades.

Para dejar atrás este proceso de discusión lingüística, hay quienes abogan por otro término que, quizás, sea el más oportuno utilizar, esto es, “el protocolo de desconexión digital<sup>23</sup>”. Una elección bastante acertada por cuanto si nos remitimos a la RAE, este concepto consiste en una “secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc.”. Con lo cual, esta preferencia por el término “protocolo” en vez de “política interna” encaja perfectamente con el verdadero sentido finalista para la implantación e implementación interna del derecho a la desconexión digital.

### **1. ¿Cómo diseñar e implementar el protocolo de desconexión digital?**

Téngase en cuenta que, tras un tiempo más que considerable, el número de protocolos de desconexión digital de las que se tiene conocimiento no es singularmente alto; quizás el problema radica aquí, en la transparencia de su existencia y exteriorización pública<sup>24</sup>. Ello puede explicarse en el sentido de que, se ha otorgado un periodo más que prudencial a las empresas para que elaborasen el protocolo de desconexión digital. Pero, la LOPDGDD no integró un régimen sancionador que fomentase o motivara a las empresas a cumplir con esta obligación digital. No obstante, la doctrina laboralista insistió y criticó contundentemente en que el legislador erró totalmente en su propósito innovador al no haber configurado un régimen sancionador disuasorio respecto a la obligatoriedad de elaboración del protocolo de desconexión digital<sup>25</sup>.

Pese a lo declarado anteriormente, esta situación se revertió de forma indirecta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este organismo estatal adoptó el Criterio Técnico 104/2021 sobre vigilancia de riesgos psicosociales incluyó en sus actuaciones de

---

<sup>23</sup> SELMA PENALVA, A., “Desconexión digital: protocolo de actuación”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2022, n° 59, 2022, pp. 12-16.

<sup>24</sup> *Vid.*, al respecto MEGINO FERNÁNDEZ, D., “Desconexión digital: caracterización y materialización en las políticas internas de las empresas”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n° 250, pp. 1-56. GIL PLANA, J. “Autonomía colectiva y políticas de empresa en la desconexión digital”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n° 258, pp. 33-42.

<sup>25</sup> IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T., “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2019, n°432, p. 84.

verificación de las normas jurídico-laborales, la tipificación como infracción grave la omisión del protocolo de desconexión digital *ex art. art. 7.10 LISOS*<sup>26</sup>. Si se atendiera a la interpretación teleológica del art. 88.3 LOPDGDD, esta labor inspectora debería practicarse en el sentido de verificar la existencia de la política, así como la determinación de las modalidades de ejercicio, las acciones de formación y sensibilización, así como su previsión para quienes desarrollen la prestación laboral a distancia. Siendo más claros, la mera existencia y referencia a estos criterios no podría llevar a considerar que la empresa cumple con su obligación *ex art. 88.3 LOPDGDD*; se exige concreción de las acciones, determinación de la formación, modos y cronología. En definitiva, una valoración conjunta y completa del protocolo de desconexión digital que integre pormenorizadamente estos aspectos.

Todas las cuestiones analizadas sugieren la necesidad de adoptar un método o criterio documentado y cronológicamente secuenciado de cara a garantizar la implementación, seguimiento y evaluación del derecho a la desconexión digital. El objetivo pretendido consiste en ahuyentar la unilateralidad empresarial fruto de la interpretación literal del art. 88.3 LOPDGDD respecto a la simple audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras. En pocas palabras, porque el propósito debe ser una actuación comprometida con la salvaguarda y disfrute efectivo de este derecho digital de la plantilla que garantice su bienestar personal y laboral frente a un mero cumplimiento maquillado de la obligación impuesta por el legislador.

Por tales motivos, a continuación, se plantea un itinerario de elaboración del protocolo de desconexión digital que sea consensuada con la plantilla y la representación de las personas trabajadoras<sup>27</sup>. La intención es configurar un proceso de elaboración participativo en el que se reflejen reivindicaciones y propuestas realistas y coherentes con el funcionamiento interno de la empresa<sup>28</sup>.

### **1.1. Compromiso, comunicación a la plantilla y recogida de información.**

La primera piedra que debe depositar la empresa para afrontar el proceso de elaboración del protocolo de desconexión digital consiste en el compromiso corporativo. Este compromiso contribuye por una parte a la imagen corporativa de la empresa con los derechos de las personas trabajadoras y, por otro lado, refuerza la identidad de su personal con los valores ético-sociales de la entidad. Por lo tanto, esta actuación puede contribuir a apuntalar su posicionamiento en el mercado y el arraigo de su personal con las políticas internas implementadas; en este caso, caracterizadas por preservar el bienestar laboral y

---

<sup>26</sup> STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 5 de mayo de 2023. (Rec. 7704/2022).

<sup>27</sup> En este sentido se apoya el criterio de un sector de la doctrina respecto a la preferencia de fijar “la obligatoriedad de pactar un protocolo específico en materia de desconexión; y ello, siguiendo una fórmula similar a lo dispuesto en relación a los planes de igualdad, conforme al art. 45.2 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. SORIANO CORTÉS, D., Derecho a la Desconexión Digital de las personas trabajadoras, en AA.VV., LÓPEZ AHUMADA, J.E., (dir.), *La garantía de los Derechos Digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, Pamplona, Aranzadi, 2023, p. 344.

<sup>28</sup> TRUJILLO PONS, F. *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 134.

favorecer el ejercicio de la desconexión digital como puente al disfrute eficaz de la conciliación familiar.

La comunicación a la plantilla encuentra justificación en la necesidad de contar con su participación en el proceso de elaboración del protocolo. Se pretende que se tienda un puente de comunicación dirección-plantilla para que puedan trasladarse las principales reivindicaciones y propuestas de mejora a este respecto. Así, la empresa debe fijar un canal participativo en el que se posibilite la aportación de propuestas; podrían articularse medios que permitan la recogida de información privada que motive la participación de la plantilla.

Este proceso de recogida de información constituye un paso previo importante de cara a la elaboración precisa del diagnóstico de situación. Para afrontar esta tarea, la empresa proporcionará los medios y recursos suficientes para recabar la información. Entre las técnicas que pueden implementarse puede señalarse los cuestionarios, encuestas, entrevistas personales a personal directivo. Y esta muestra de datos debe distinguirse entre información cuantitativa (composición de la plantilla, condiciones de trabajo, categoría profesional, formación., organización de los tiempos de trabajo, valoración de tareas) e información cualitativa (opiniones de la plantilla, experiencias y prácticas controvertidas, percepción de la cultura de empresa, propuestas de mejora, nivel de satisfacción personal).

## **1.2. Constitución de la comisión negociadora del protocolo de desconexión digital.**

El siguiente paso tras la manifestación de compromiso empresarial por la elaboración del protocolo de desconexión digital es la constitución de una comisión negociadora. A diferencia de la elaboración del plan de igualdad, en el caso de la desconexión digital el legislador ha impuesto esta obligación con independencia del número de plantilla. Por consiguiente, no existen plazos para conformar la comisión negociadora, aunque puede fijarse: de conformidad con los plazos fijados en el convenio colectivo para iniciar el procedimiento o por resolución de la autoridad laboral en sustitución de un procedimiento sancionador *ex art. 4.3 RD 901/2020*.

La constitución de la comisión negociadora deberá atender a las reglas que determinan la negociación colectiva *ex arts. 87-89 ET*. En este sentido, la participación y composición de la comisión negociadora puede examinarse desde varias vías. En la primera, si hay representación en todos los centros, la representatividad será proporcional entre ambas partes (empresa y personas trabajadoras). En la segunda, si no hay representación legal de las personas trabajadoras se efectuará un proceso por el que se constituya una comisión negociadora constituida por representación de la empresa y, por otro, por los sindicatos más representativos. En la tercera, en el caso de que exista representación en unos centros y en otros no, la comisión negociadora estará integrada por representación de la empresa y, por otra parte, por la comisión sindical constituida a tal efecto. Y, por último, cuando no exista representación legal de la plantilla puede conformarse una representación de la plantilla *ex art. 67 ET* o una comisión constituida por los sindicatos más representativos

del sector de la empresa. En todo caso, se ha igualar el número de personas integrantes de la comisión negociadora a 13 miembros de cada parte *ex art. 5.3 RD 901/2020*<sup>29</sup>.

Esta comisión será la encargada, entre otras funciones que pudiera asumir, de velar por el cumplimiento del protocolo de desconexión digital, aprobar el diagnóstico previo sobre la situación de la empresa respecto a la desconexión digital, evaluar, analizar y acordar las medidas/acciones correspondientes que se pretendan implantar, aprobar el protocolo de desconexión digital, así como realizar su posterior evaluación periódica y seguimiento. En este punto, y pese a que no es obligatorio, sería más que oportuno la elaboración de un reglamento que regule su funcionamiento interno, el ejercicio de sus competencias, celebración de reuniones, elaboración y entrega de actas, adopción de acuerdo y resolución de conflictos, entre otras.

Por lo tanto, asume unas funciones imprescindibles para afrontar y pilotar un proyecto sobre el protocolo de desconexión digital. Ello no obsta a que pueda recibir asesoramiento externo por personas especializadas, por ejemplo, en cuestiones como la gestión de los tiempos de trabajo, flexibilidad, conciliación de la vida personal y familiar, salud laboral, incluso en cuestiones informáticas, que puedan contribuir en la propuesta de acciones como en el diseño del protocolo de desconexión digital.

### **1.3. Fase de elaboración del diagnóstico del protocolo de desconexión digital.**

Una vez constituida la Comisión negociadora del protocolo de desconexión digital es el turno del diagnóstico de situación de la empresa. Esta etapa tiene lugar previamente a la elaboración del protocolo de desconexión digital y del plan de igualdad. La finalidad del diagnóstico atiende a un estudio con carácter previo para identificar y radiografiar el funcionamiento interno de la empresa, en este caso, de situaciones que impiden o dificultan desconectar digitalmente del trabajo. Y serán las personas que conformen la Comisión negociadora son las encargadas de recabar toda esta información que será recopilada y organizada en el informe final del diagnóstico; para ello la empresa deberá poner a su disposición cuantos datos soliciten al respecto.

Una cuestión cierta es que, a tenor del art. 7 RD 901/2020 de 13 de octubre, la desconexión digital no figura expresamente entre las materias que debe contener el diagnóstico de un plan de igualdad. No obstante, téngase en cuenta que el RD 901/2020 de 13 de octubre sí incluye a la desconexión digital en el apartado de condiciones de trabajo en el Anexo referido a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico. Ello quiere decir que la desconexión digital forma parte, ya que así se recoge expresamente en la norma analizada, de la fase de diagnóstico del plan de igualdad. Sin embargo, el número de planes de igualdad que han sido consultados evidencian una ausencia mayoritaria de la desconexión digital en el diagnóstico de la empresa. De hecho, en la mayoría de ellos, la desconexión digital no se encuentra inserta bajo el contenido de las condiciones de trabajo sino en el apartado referido a la conciliación de la vida personal

---

<sup>29</sup> DOMÍNGUEZ MORALES, A., “El diagnóstico de situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad”, *Revista Femeris*, 2020, Vol. 5, nº 2, pp. 66 y ss.

y familiar; siendo aquí donde se concretan las medidas al respecto. Además, en este punto de recogida de información debe evaluarse y desagregarse los datos con perspectiva de género.

De acuerdo con lo anterior, la fase de diagnóstico es esencial para una buena y correcta evaluación de la realidad de cada empresa. En este sentido, un mal o incorrecto diagnóstico repercutirá en el diseño de las medidas y, por ende, en una ineficiente e irreal aplicación del protocolo de desconexión digital. Por tales motivos se ha de contar con toda la información cuantitativa y cualitativa posible para identificar la cultura empresarial. Así, y con la participación comprometida de toda la plantilla, se podrán identificar y señalar las prácticas, actuaciones y protocolos implantados en la empresa y que pretenden ser corregidas a efectos de garantizar, en este caso, el bienestar psicosocial de las personas trabajadoras<sup>30</sup>.

En definitiva, esta fase final que aglutina mucha información interna de la empresa permitirá conocer cuál es la verdadera cultura de empresa a través del sistema de gestión de recursos humanos, la percepción directa de la plantilla, la detección e identificación de situaciones que dificultan el bienestar personal y laboral, así como las posibles vías o posibilidades a efectos de mejora para revertir dichas situaciones.

#### **1.4. El proceso de negociación del protocolo de desconexión digital.**

El art. 88.3 LOPDGDD no ha optado por un proceso consensuado de negociación del protocolo de desconexión digital, sino que se ha optado por otra vía. De acuerdo con su tenor literal, la obligación impuesta a la empresa para la elaboración del protocolo de desconexión digital debe efectuarse con audiencia previa a la representación de las personas trabajadoras<sup>31</sup>. Esta fórmula empleada por el legislador dista de la utilizada en el art. 87.3 LOPDGDD en la que se decantó por una redacción más constreñida para los intereses de la empresa al concretar que “en su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores”. En consecuencia, puede admitirse que el protocolo de desconexión digital podrá ser elaborado e implementado de forma unilateral por la empresa a fin de dar cumplimiento a esta obligación impuesta *ex art.* 88.3 LOPDGDD.

El protocolo de desconexión digital debe ser la herramienta jurídico-práctica por la cual se logre llevar a cabo en la práctica el ejercicio de la desconexión digital por las personas trabajadoras. Por consiguiente, y llegados a este momento, se puede estar de acuerdo con que este proceso se antoja crucial en el sentido de que debe obedecer, en primer lugar, al cumplimiento de la obligación impuesta por el legislador *ex art.* 88.3 LOPDGDD. En segundo lugar, a un ejercicio de responsabilidad y de compromiso ético-cultural de la empresa con el bienestar y salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras. Y, en tercer lugar, con la necesidad de ofrecer un espacio de consenso y codecisión en el que tienen cabida todas las partes implicadas en este proceso para alcanzar un acuerdo común

---

<sup>30</sup> ROMERO RODENAS, M.J., *Planes de Igualdad en la empresa privada y en el sector público*, Albacete, Bomarzo, 2021, p. 80.

<sup>31</sup> ARRUGA SEGURA, M<sup>a</sup>.C., “Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2021, n<sup>o</sup> 15, p. 23.



sobre la fórmula empleada para garantizar en la práctica el disfrute del derecho a la desconexión digital.

Por tanto, en la fase de negociación debe ofrecerse una respuesta a diferentes cuestiones relativas a su contenido. Por ejemplo, la determinación del objetivo que pretende alcanzarse con su implementación, a qué personal de la plantilla se dirige y su adaptación en función de tipo de prestación laboral que se desarrolla, quién o quiénes asumirán la labor de vigilancia e inspección de su cumplimiento, los ítems diseñados para su seguimiento y evaluación, la concreción de la duración del protocolo o en su caso el procedimiento de revisión/actualización, la identificación del canal de reclamación ante posibles incumplimientos, así como las acciones de formación específica sobre la materia.

En suma, en esta etapa se diseñan y concretan las posibles medidas de actuación que respondan a un fin concreto. Este tipo de medidas pueden distinguirse entre aquellas con un contenido general y aquellas con un contenido eminentemente práctico. En cuanto a las primeras, se hace referencia al reconocimiento e información del contenido del derecho, es decir, las fórmulas de relacionarse internamente a través de los canales y herramientas de comunicación de la empresa. Además, se deberá precisar que su ejercicio no conlleva ningún tipo de represalia para las personas trabajadoras. Por tales motivos, se estima oportuno concretar -a modo de ejemplificación- en qué tipo de situaciones de fuerza mayor la persona trabajadora podrá ver interrumpido este derecho. Y, en cuanto a las segundas, una vez que se ha esbozado e informado sobre el derecho, la empresa debe adoptar de forma práctica una serie de actuaciones que respalden y confirmen su cumplimiento. Muchas de ellas ya conocidas como los periodos de comunicación e incomunicación para envío de comunicaciones o el contacto a través de medios tecnológicos<sup>32</sup>, la disponibilidad e indisponibilidad laboral de la persona trabajadora en función de sus responsabilidades, la configuración del correo electrónico (envío retardado, correo informativo sobre periodo de ausencia), los horarios de las reuniones y formaciones<sup>33</sup>, así como el medio de reclamación frente a posibles injerencias en su disfrute.

### **1.5. La implantación, seguimiento, evaluación y revisión del protocolo de desconexión digital: un proceso de retroalimentación continua.**

Por último, el protocolo de desconexión digital, tras todo el proceso previo anterior, debe ser objeto de implantación efectiva para llevar a cabo las medidas negociadas y propuestas. Así, una vez que se ha alcanzado el consenso y se aprueba el protocolo de desconexión digital, debe ponerse en conocimiento de la plantilla para que las medidas puedan ejecutarse correctamente. De este modo, se hace partícipe a todo el personal de la empresa y no sólo a las personas responsables de la puesta en práctica de las medidas. No

---

<sup>32</sup> A este respecto, la utilización de *WhatsApp* para notificar en periodo de descanso la designación para la realización de servicios mínimos. STSJ de Asturias (Sala de lo Social) de 22 de marzo de 2022. (Rec. 264/2022).

<sup>33</sup> *Cfr.*, respecto a la realización de un curso formación online en tiempo de descanso vs vulneración del derecho a la desconexión digital. STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 14 de enero de 2021. (Rec. 507/2020). STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 9 de julio de 2021. (Rec. 307/2020).

obstante, una cuestión cierta es la participación activa y comprometida de la dirección con la ejecución de las acciones incorporadas en el protocolo de desconexión digital. En este proceso participativo y basado en la codecisión fruto del diálogo social, sería recomendable favorecer el trasvase de información y consulta con la representación de las personas trabajadoras a fin de evaluar los resultados esperados en su ejecución.

Por otro lado, en la labor de seguimiento resulta indispensable que se analice y se cuestione de forma periódica si el protocolo de desconexión digital es efectivo y se acopla a la realidad empresarial o, por el contrario, se detectan incongruencias, acciones que no son coherentes o inasumibles por tiempo/forma o surgen nuevas circunstancias que justifican su modificación<sup>34</sup>. Por lo tanto, para alcanzar el propósito en el corto, medio y largo plazo, se debe precisar una serie de ítems o indicadores que permitan contrastar el grado de consecución de los objetivos previstos<sup>35</sup>. Esta actuación deberá llevarse a cabo por la comisión constituida para la elaboración del plan de igualdad o, subsidiariamente, la comisión creada para elaborar el protocolo de desconexión digital, e incluso sería posible atribuir esta función supervisora a una persona concreta.

Y, como cierre, la evaluación del protocolo constituye el último peldaño o fase del protocolo de desconexión digital. En esta fase, se lleva a cabo un proceso de valoración en el que, tras recabar la información necesaria y todas las intervenciones realizadas, se concluya el grado de consecución o no de los objetivos propuestos. Todo ello a fin de tomar las decisiones oportunas y necesarias para mejorar o revertir la situación. Este proceso de evaluación puede tener carácter periódico, aunque, lo más oportuno sería fijar una evaluación intermedia y otra final, en función de lo acordado por la comisión.

#### **IV. El protocolo de desconexión digital: un nuevo propósito dentro de la responsabilidad social corporativa.**

En estos momentos estamos asistiendo a una etapa marcada por un marco jurídico laboral amplio, variado y estricto que abarca diferentes obligaciones para las empresas. Entre ellas se encuentra la observancia del protocolo de desconexión digital, por lo que se trata de otro parámetro más que puede integrarse en la responsabilidad social corporativa<sup>36</sup>. Este concepto, la responsabilidad social corporativa, constituye una herramienta que permite trasladar y exteriorizar al mercado un compromiso ético de la empresa con diferentes áreas como pueden ser la económica, la medioambiental y la social. En cuanto a esta última, puede abarcar al ámbito de las relaciones laborales en materias como seguridad y salud, condiciones de trabajo dignas, política de recursos humanos, entre otras.

---

<sup>34</sup> Resolución de 18 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelín España Portugal, SA.

<sup>35</sup> NIETO ROJAS, P., “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 2016, nº 17, pp. 128-129.

<sup>36</sup> *Vid.*, MEGINO FERNÁNDEZ, D., “El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, 2022, nº466, p.149.

Puede estarse de acuerdo con que la presión normativa para las empresas es cada vez mayor y ello se justifica en una actuación comprometida con el respeto los derechos de las personas trabajadoras. Bajo esta amplia y variada gama de obligaciones jurídico-laborales, las empresas que no adopten una política corporativa basada en el cumplimiento normativo y, por ende, señaladas como incumplidoras, pueden verse sometidas a un duro sistema sancionador que entraña una merma e impacto negativo de su imagen corporativa frente a sus colaboradores en el mercado.

Así, se estima conveniente la integración de la desconexión digital dentro del diseño de programas de *compliance* laboral; una actuación estratégica como comprometida con los derechos laborales y el bienestar de las personas trabajadoras. Esta propuesta de enlazar el derecho a la desconexión digital con los programas de responsabilidad social corporativa puede justificarse en tanto en cuanto no fructifique la propuesta de Directiva sobre desconexión digital<sup>37</sup>. En suma, la razón para adoptar este cambio corporativo obedece a la traslación externa de un cambio de imagen a este respecto y que redundan en una percepción positiva de la plantilla con los valores ético-sociales donde prestan servicios. Todo ello a fin de alcanzar el tan ansiado entorno de trabajo (digital) seguro y saludable<sup>38</sup>.

Esta fórmula de gestión empresarial está ligada a otro tipo de programa denominado “*legal compliance*” o programa de cumplimiento normativo. Esta figura incorporada a raíz de la entrada en vigor del art. 31 bis. 1 del Código Penal, tras la modificación sufrida por el art. único 4 de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio. En el ámbito puramente laboral no existe una regulación jurídica clara y contundente, sino que más bien constituye un reto para las empresas respecto a la prevención, detección y afrontamiento de los riesgos en materias como igualdad, datos personales como en cuestiones sobre seguridad y salud laboral.

Los sistemas de *compliance* están adquiriendo un protagonismo singular en esta nueva etapa de presión normativa para las entidades por cuanto permite anticiparse a los riesgos de incumplimiento y evitar las cuantiosas sanciones a las que pueden verse sometidas; en caso contrario, se generaría un impacto negativo en la imagen reputacional de la corporación.

En relación con el ámbito laboral, pueden destacarse varias normas de certificación como la norma ISO 30415 (2021) de gestión de los recursos humanos: la norma ISO 30415 de diversidad e inclusión (2021), las normas ISO 45.001, 45.002 y 45.003 de sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo (2018), y la norma UNE-EN ISO 26000 (2010) de responsabilidad social. Y, recientemente, se ha adoptado la Norma UNE 19604 de *Compliance* Sociolaboral que abarca varias áreas temáticas: los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación y discapacidad; las relaciones individuales de trabajo

---

<sup>37</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión.

<sup>38</sup> En virtud del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021- 2027 y Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

incluyendo las modalidades contractuales; el salario; el tiempo de trabajo; el lugar de trabajo; la modificación de las condiciones; la suspensión y vicisitudes del contrato de trabajo; y la extinción del contrato de trabajo; las relaciones colectivas de trabajo que comprenden la libertad sindical; la información, la consulta y la participación de los representantes de los trabajadores; las medidas de conflicto colectivo; y la negociación colectiva; y la protección social que alcanza a las prestaciones de Seguridad Social; las mejoras voluntarias; y los sistemas de previsión complementaria<sup>39</sup>.

Por tales razones, los programas de *Compliance* Laboral pueden suponer un antes y un después en la gestión y estrategia de responsabilidad social corporativa de las empresas. Ello supone un auténtico reto para las organizaciones cuyo fin debería ser la centralidad en el cumplimiento y respeto de las normas laborales; puntualizando en las materias aquí analizadas (conciliación, seguridad y salud). En su encauzamiento, la entidad debe prever la variable tecnológica, caracterizada por la incuestionable incidencia presente y futura en los derechos laborales de las personas trabajadoras, y que implicará cambios en el corto, medio y largo plazo conforme se evidencien nuevos riesgos.

Así, se estima conveniente la integración de la desconexión digital dentro del diseño de programas de *compliance* laboral; una actuación estratégica como comprometida con los derechos laborales y el bienestar de las personas trabajadoras. Esta actuación exterioriza una entidad responsable social y éticamente pero, también, cumplidora con el marco jurídico vigente. En suma, esta orientación corporativa provoca un cambio de imagen que repercute en una percepción positiva de la plantilla con los valores ético-sociales donde prestan servicios. Todo ello a fin de alcanzar el tan ansiado entorno de trabajo (digital) seguro y saludable<sup>40</sup>.

En otro orden, y al igual que en materia de igualdad, para el caso de la desconexión digital no constituye una actuación descabellada desarrollar un distintivo que permita galardonar y gratificar a aquellas empresas que destaquen por sus protocolos de desconexión digital. De este modo, el legislador podrá fijar un procedimiento similar al previsto en el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

En definitiva, el objetivo que se pretende alcanzar es motivar al compromiso con un derecho que, conforme a las características del actual y futuro sistema de relaciones laborales, requerirá de un mayor compromiso institucional en aras de garantizar el mermado bienestar psicosocial de las personas trabajadoras.

---

<sup>39</sup> <https://thinkfide.com/la-norma-une-19604-de-compliance-socio-laboral-una-nueva-pieza-por-encajar-en-el-puzzle-laboral/>

<sup>40</sup> En virtud del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021- 2027 y Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

## V. Conclusiones y propuestas para la elaboración del protocolo de desconexión digital

El derecho a la desconexión digital durante estos primeros cinco años de andadura ha discurrido por diferentes caminos. Por un lado, el derecho a la desconexión digital ha sido objeto de una profunda crítica y análisis por la doctrina *iustlaboralista* como consecuencia de la fórmula empleada por el legislador; por un lado, porque ya existen mimbres jurídicos suficientes para garantizar este derecho *ex novo* y, por otro lado, porque su propósito práctico y finalista se podría haber alcanzado de otra manera mediante la inclusión, por ejemplo, en la LPRL. Por otro lado, el protagonismo asumido por la negociación colectiva en los albores de su vigencia puede concluirse como deficiente y titubeante. No obstante, la tendencia en la actualidad ha mostrado una mayor preocupación por los agentes sociales respecto al estatus que asume este derecho digital, así como buenas prácticas o fórmulas de negociación sobre su articulación en el convenio colectivo.

El compromiso de las empresas con el derecho a la desconexión digital ha sido singularmente bajo. Los estudios demuestran y evidencian, fruto del proceso de digitalización de las relaciones laborales, las dificultades de desconexión de las personas trabajadoras del mundo laboral. Una situación que conlleva una merma en derechos fundamentales aquí estudiados y asociados al disfrute del derecho a la desconexión digital.

Los protocolos de desconexión digital de los que tenemos conocimiento, hoy, son escasos. Ello no implica que pueda afirmarse con rotundidad, en base a las informaciones disponibles, que el resto de las empresas no dispone de un protocolo de desconexión digital. Uno de los motivos que puede justificar este hecho es la falta de transparencia o accesibilidad a dichos protocolos. Esta posibilidad permitiría evaluar y contrastar buenos y malos ejemplos de protocolos sobre desconexión digital a efectos de mejora y avance en su configuración.

La elaboración e implementación del protocolo de desconexión digital debe ser un objetivo estratégico de la empresa que manifiesta un compromiso con el cumplimiento normativo, así como por su respeto en la práctica de este derecho de las personas trabajadoras. Para ello resulta necesario que se elabore en un proceso participativo en el que intervengan todas las partes involucradas que han sido examinadas en líneas anteriores. De este modo, se podrá llevar a cabo un diseño transparente y coherente con las necesidades y características de la empresa; pudiendo gestionarse con otras áreas vinculadas a este derecho, como es el caso de la conciliación de la vida personal y laboral. Para alcanzar este propósito, se debería facilitar a las empresas modelos, propuestas y pautas de elaboración del protocolo de desconexión digital a fin de que, con independencia del tamaño de la empresa, se aprueben e implanten el mayor número de este tipo de protocolos.

Se ha insistido en estas líneas en la transparencia y veracidad de los objetivos que pretende alcanzar el protocolo de desconexión digital, es decir, debe ser informado y explicado en detalle a la plantilla para que puedan conocer el verdadero alcance de sus derechos

laborales. Y, por otro lado, debe ofrecer medidas realistas y no maquilladas en el sentido de que pronostican el alcance de unos objetivos que no son reales; una situación que supone un mero cumplimiento del trámite legal impuesto a la empresa. Por consiguiente, el cumplimiento de estos dos principios, veracidad y transparencia debe estar integrado en las labores inspectoras de la ITSS, es decir, el fin principal no debe ser la comprobación y mera existencia del protocolo sino más bien su verdadera ejecución práctica. En suma, este documento puede constituir una prueba fehaciente en favor de la empresa respecto a posibles inspecciones o comprobaciones al respecto.

El objetivo, por tanto, será la aprobación de un documento eminentemente práctico, realista y con actuaciones medibles y alcanzables en el tiempo. Así, este documento deberá ser único, específico e innovador, ahuyentando la posibilidad de utilizar “modelos tipo” o copiar íntegramente el contenido de otros protocolos para su confección que no se adaptan a las características de la empresa. Todo ello sin desmerecer y realzar buenas prácticas de otras entidades que pudieran adoptarse de igual manera. A este respecto, el Ministerio de Trabajo podría poner en marcha la entrega de un distintivo que premie las buenas prácticas y acciones de empresas en la implantación, disfrute y sensibilización con este derecho digital.

En conclusión, el protocolo de desconexión digital debe ser mutable, flexible y adaptarse a los procesos internos de cambio en las formas de organización y gestión de la empresa. Máxime, en este contexto de reinversión tecnológica que incide directa e inmediatamente en el disfrute de la desconexión digital de las personas trabajadoras.

## **Bibliografía**

ALEMÁN PÁEZ, F., “El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail No 2016-1088”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2017, nº 30.

ARRUGA SEGURA, M<sup>a</sup>.C., “Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2021, nº 15.

DOMÍNGUEZ MORALES, A., “El diagnóstico de situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad”, *Revista Femeris*, 2020, Vol, 5, nº 2.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2022, Vol. 10, nº 1.



FERNÁNDEZ-LOZANO, I., “El teletrabajo y las fronteras entre la vida y el trabajo durante la pandemia”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2023, vol. 182.

GIL PLANA, J., “Autonomía colectiva y políticas de empresa en la desconexión digital”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, nº 258.

GOERLICH PESET, J.M., “El acuerdo marco europeo sobre digitalización”, *Revista Documentación Laboral*, 2021, Vol. 1, nº 122.

GRAU PINEDA, C., MONTESDEOCA SUÁREZ, A., “Reconocer el derecho a la desconexión digital para garantizar el derecho a la intimidad personal y familiar”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 57.

IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T., “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, 2019, nº432.

MEGINO FERNÁNDEZ, D. LANZADERA ARENCIBIA, E., “El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la administración pública”, *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria = Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2020, nº 18.

MEGINO FERNÁNDEZ, D., “Desconexión digital: caracterización y materialización en las políticas internas de las empresas”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2022, nº 250.

MEGINO FERNÁNDEZ, D., “El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, 2022, nº466.

MIÑARRO YANINI, M., “La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho”, *Revista de trabajo y seguridad social*, 2019, nº 440.

MOLERO MARAÑÓN, M.L., “El derecho a la desconexión digital en el marco de la Unión Europea con especial atención a la igualdad de género”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, nº 4, 2021.

MOLINA NAVARRETE, C., “Jornada laboral y tecnología de la info-comunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso”, *Revista Temas Laborales*, 2017, nº 138.

MOLINA NAVARRETE, C., Personas y rendimientos en la “revolución industrial 4.0” y en la “sociedad (inteligente) 5.0”: ¿hacia una “sociedad del e-trabajo” con “dos almas” (digital v. Humana)?, en AA.VV., *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva* / coord. por GONZÁLEZ COBALEDA, E., Pamplona, Aranzadi, 2021.

MORATO GARCÍA, R.M., “Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales”, *Revista Trabajo y Derecho*, 2020, nº 11.

MORENO SOLANA, A., “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de riesgos psicosociales”, *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 2022, Vol. 8.

NAHAS, T.C., “A dialética da liberdade econômica e dos direitos sociais no marco da indústria 5.0”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol., 8, nº 1, 2023.

NIETO ROJAS, P., “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 2016, nº 17.

REQUENA MONTES, O., “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, 2020, Vol. 10, nº 2.

ROJO TORRECILLA, E., “A vueltas con los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso, y las puertas abiertas que deja el TJUE a los tribunales nacionales. Notas a las sentencias de 9 de marzo de 2021 (asuntos C-580/19 y C344/19)”, 2021, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/03/a-vueltas-con-los-conceptos-de-tiempo.html>

ROMERO RODENAS, M.J., *Planes de Igualdad en la empresa privada y en el sector público*, Albacete, Bomarzo, 2021.

SELMA PENALVA, A., “Desconexión digital: protocolo de actuación”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2022, nº 59.

SORIANO CORTÉS, D., Derecho a la Desconexión Digital de las personas trabajadoras, en AA.VV., LÓPEZ AHUMADA, J.E., (dir.), *La garantía de los Derechos Digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, Pamplona, Aranzadi, 2023.

TALÉNS VISCONTI, E.E., “La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva”, *Revista de Información Laboral*, 2018, nº 4.

TERRRADILLOS ORMAETXEA, M.E., “El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: a importancia de su regulación jurídica”, *Revista Lan Harremanak*, 2019, nº 42.

TRUJILLO PONS, F., *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

TRUJILLO PONS, F., Un estudio acerca de la eventual Directiva Comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Revista IUSlabor*, 2021, nº 2.

TRUJILLO PONS, F. *La fatiga informática en el trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2022.

VALLECILLO GÁMEZ, M<sup>a</sup> R., “El derecho a la desconexión, ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?”, *Revista de trabajo y seguridad social*, 2017, nº 408.

YAGÜE BLANCO, S., “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata”, *Revista Labos*, 2020, vol. 1, nº 2.