

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización

Rafael José LÓPEZ BEDMAR\*

---

**RESUMEN:** El derecho a la desconexión digital es clave en el entorno laboral actual, donde la tecnología y el teletrabajo han generado una cultura de disponibilidad constante, afectando el bienestar y equilibrio entre vida laboral y personal. La necesidad de estar siempre conectado puede causar estrés, agotamiento y baja productividad a largo plazo. Este estudio analiza la importancia de integrar este derecho en la negociación colectiva para proteger a los trabajadores. Los sindicatos son fundamentales para incluir el derecho a la desconexión en acuerdos laborales, superando resistencias empresariales y promoviendo cláusulas efectivas. Además, se sugieren estrategias como políticas claras y formación para empleados y empleadores, promoviendo un ambiente laboral más saludable y equilibrado.

**Palabras clave:** Desconexión digital, negociación colectiva, bienestar laboral, digitalización.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La era de la digitalización en el marco de la Cuarta Revolución Industrial. 3. El derecho a la desconexión digital. 3.1. Marco normativo. 3.2. Contenido del derecho a la desconexión digital. 4. La negociación colectiva como método de inclusión del derecho a la desconexión digital. 4.1. Facultad de la negociación colectiva para regular el derecho a la desconexión digital. 4.2. Casos de convenios colectivos que han incorporado el derecho a la desconexión colectiva. 4.3. Escasa relevancia de la regulación negocial del derecho a la desconexión digital: propuestas para fortalecer la regulación del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Contratos Predoctorales Ley 14/2011 FPU, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España).



## The Right to Digital Disconnection and Its Connection to Collective Bargaining in the Age of Digitalisation

---

**ABSTRACT:** The right to digital disconnection is essential in today's working environment, where technology and remote working have fostered a culture of constant availability, impacting well-being and the balance between work and personal life. The necessity of being perpetually connected can lead to stress, burnout and reduced long-term productivity. This study examines the importance of integrating this right into collective bargaining to protect workers. Trade unions play a critical role in incorporating the right to disconnect into workplace agreements, overcoming employer resistance and promoting effective clauses. Additionally, strategies such as clear policies and training for both employees and employers are suggested, fostering a healthier and more balanced working environment.

*Key Words:* Digital disconnection, collective bargaining, workplace well-being, digitalisation.

*La justicia ordena, ciertamente, tratar a los iguales como iguales,  
y a los desiguales de modo distinto según medida de su desigualdad,  
pero deja abierto el problema de a quién hay que considerar como igual o desigual,  
y de qué manera han de tratarse. La justicia determina sólo la forma de lo jurídico.  
Para ganar el contenido del derecho hay que añadir un segundo pensamiento:  
el de su adecuación a un fin.*

G. RADBRUCH, *Filosofía del derecho*, Comares, 1999, p. 65

## 1. Introducción

La era de la digitalización ha transformado de manera profunda el entorno laboral, redefiniendo los límites entre la vida profesional y personal. La conectividad constante, potenciada por el avance de las tecnologías de la información y la comunicación, ha permitido un acceso sin precedentes a herramientas y recursos de trabajo desde cualquier lugar y en cualquier momento. Si bien esta flexibilidad ha aportado numerosos beneficios, como una mayor eficiencia y la posibilidad de conciliar el trabajo con otras responsabilidades, también ha generado nuevos desafíos. Entre estos, destaca la difuminación de las fronteras entre el tiempo laboral y el tiempo personal, lo que ha incrementado los niveles de estrés y agotamiento en los trabajadores.

En la era actual se asiste a una continua conexión digital, mediante un dispositivo móvil o fijo. Esto queda patente en la medida en que prácticamente cualquier persona con acceso a Internet revisa varias veces al día, de manera voluntaria y consciente, el correo electrónico, la mensajería instantánea o las redes sociales, lo cual permite una disponibilidad y localización casi instantáneas y continuas. Por ello, resulta paradójico hablar de “desconexión digital” en un contexto de “conexión constante”, que desafía la separación entre la vida personal, familiar, social y laboral<sup>1</sup>.

Ante este paradigma, el derecho a la desconexión digital surge como una herramienta esencial para garantizar el respeto al descanso y al bienestar de los empleados. Este derecho, entendido como la facultad de los trabajadores de desconectarse de los dispositivos digitales y de no atender comunicaciones laborales fuera de su horario de trabajo, se ha consolidado como un componente crítico para preservar la salud y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

---

<sup>1</sup> D. MEGINO FERNÁNDEZ, E. LANZADERA ARENCIBIA, *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis aplicación práctica en la Administración Pública*, en *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria*, 2020, n. 18, p. 65.

Hay que mencionar que el uso de dispositivos electrónicos se ha convertido en un componente esencial del desempeño laboral. Sin embargo, esta tecnología ha propiciado una conectividad permanente del trabajador, generando una confusión entre los conceptos de estar conectado y estar disponible<sup>2</sup>.

La regulación del derecho a la desconexión digital ha sido objeto de debates en diversos marcos legislativos y países, con la inclusión de medidas pioneras en algunas naciones europeas. En España, la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de derechos digitales (LOPD) reconoce este derecho, aunque su aplicación práctica plantea retos significativos, especialmente en sectores y entornos donde la cultura de la hiperconectividad está arraigada. Es en este punto donde la negociación colectiva cobra especial relevancia, actuando como un mecanismo capaz de adaptar la normativa general a las necesidades específicas de cada sector y empresa, y de asegurar un cumplimiento efectivo que contemple las particularidades del tejido laboral.

En términos generales, el derecho a la desconexión digital se puede definir como el derecho del trabajador a desconectar de las herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante sus tiempos de descanso y vacaciones, cuyo objetivo principal es asegurar el cumplimiento efectivo del derecho al descanso<sup>3</sup>.

Este artículo tiene como objetivo analizar el derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización. Para ello, se examinarán los fundamentos legales y doctrinales del derecho a la desconexión, se estudiarán ejemplos de su inclusión en convenios colectivos y se desafíos para su implementación efectiva. A través de este análisis, se busca ofrecer una visión integral que contribuya a entender la importancia de regular y proteger este derecho en un contexto en el que la tecnología seguirá avanzando, y con ella, los retos asociados al mundo del trabajo.

## **2. La era de la digitalización en el marco de la Cuarta Revolución Industrial**

Las disrupciones tienden a originarse en el desarrollo de tecnologías

---

<sup>2</sup> R.M. VÁZQUEZ JIMÉNEZ, *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, en *Investigación*, 2023, n. 29, p. 46.

<sup>3</sup> A. AGUAS BLASCO, *Límites judiciales al derecho a la desconexión digital*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2024, n. 10, p. 195.

nuevas o en innovaciones de tecnologías ya existentes. En esencia, la disrupción digital implica cualquier cambio repentino que, por su naturaleza específica, su uso limitado o una notable reducción de costos, pueda transformar de forma significativa un sector y su cadena de valor, creando nuevos roles y desplazando otros<sup>4</sup>. Asimismo, la globalización ha influido de manera importante en el derecho del trabajo y en el de la protección social, tanto en su dimensión pública como privada<sup>5</sup>.

En la actualidad marcada por la disrupción digital, la adopción de tecnologías emergentes en los procesos productivos y en la organización laboral está reformulando la “sociedad del trabajo”. Esto implica un cambio acelerado en el panorama laboral y en los sistemas de seguridad social. Las formas de trabajar están en constante transformación, mientras se enfrenta la pérdida de un gran número de empleos en una sociedad postindustrial y postmoderna. El avance tecnológico, sin embargo, no siempre se traduce automáticamente en progreso social<sup>6</sup>.

Este fenómeno, que numerosos autores consideran el inicio de la Cuarta Revolución Industrial, se caracteriza por la aparición de tecnologías innovadoras y una perspectiva renovada sobre la realidad<sup>7</sup>. Sin embargo, esto puede resultar en una reducción de necesidades como el acceso a servicios sociales o la participación en el mercado laboral, lo que deriva en la exclusión de quienes no cuentan con una inclusión digital adecuada<sup>8</sup>.

La Cuarta Revolución Industrial se diferencia de las anteriores por una característica fundamental: la masiva disponibilidad de datos. Este fenómeno tiene un alcance global y ejerce un impacto significativo en los Estados, las economías, las sociedades y el medioambiente. Sin duda, el eje central de esta revolución es el avance de la inteligencia artificial y la expansión tecnológica en todos los sectores<sup>9</sup>.

La característica esencial de esta etapa es la fusión del fenómeno de la

---

<sup>4</sup> Z.E. TUNQUE SURUNQUE, K.R. VARGAS BASILIO, V.M. LÓPEZ LINO, *Gestión del teletrabajo y disrupción digital en el personal administrativo de una universidad pública*, en *Comuni@cción*, 2023, n. 4, p. 288.

<sup>5</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, E. MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ, *Los planes y fondos de pensiones en un enfoque global de pensiones y en el contexto de la era de la disrupción digital*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2024, n. extraordinario 6, p. 252.

<sup>6</sup> *Idem*.

<sup>7</sup> P.G. ORTEGA LOZANO, *Desafío tecnológico e inteligencia artificial en las relaciones laborales*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Atelier, 2023, p. 419.

<sup>8</sup> G. DOMÍNGUEZ ALEGRÍA, *Impacto de las Brechas Digitales en la Población Extranjera*, Accem, 2018.

<sup>9</sup> P.G. ORTEGA LOZANO, *op. cit.*, pp. 417-419.



digitalización con el de la robotización de la economía<sup>10</sup>. Son varias las definiciones, siendo una de ellas la del por entonces Ministerio de Industria, Energía y Turismo, que define la industria 4.0 como

la cuarta revolución industrial, que se basa en la disponibilidad en tiempo real de toda la información relevante al producto, proporcionada por una red accesible en toda la cadena de valor, así como la capacidad para modificar el flujo de valor óptimo en cualquier momento. Esto se logra a través de la digitalización y la unión de todas las unidades productivas de una economía. Para ello es necesaria la fusión de tecnologías tales como Internet de las Cosas (*IoT*), computación y *cloud*, *big data* y ciberseguridad, así como las complementarias: móvil, *analytics*, *M2M*, impresión 3D, robótica y comunidad/ compartición<sup>11</sup>.

Esta cuarta ola trae consigo numerosas transformaciones, todas innovadoras y de rápida evolución. Entre ellas destacan: la realidad virtual y aumentada, el *big data*, la virtualización y *cloud*, la ciberseguridad, el *blockchain*, entre otros<sup>12</sup>.

En este contexto, la digitalización ha modificado las competencias requeridas para el empleo, tanto las específicas como las transversales, incluyendo habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la creatividad. No obstante, también ha generado nuevos riesgos y desigualdades laborales, afectando especialmente a los colectivos más vulnerables. La revolución digital presenta un impacto dual en las relaciones laborales, con aspectos positivos como una mayor flexibilidad, autonomía y mejor conciliación, y efectos negativos como la precariedad, la desigualdad, el estrés y el aislamiento<sup>13</sup>.

Frente a las transformaciones mencionadas anteriormente, los gobiernos deben responder de manera coherente a las necesidades de los ciudadanos mediante la acción efectiva de los sistemas de protección

---

<sup>10</sup> M.A. GÓMEZ SALADO, *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi, 2021, p. 43.

<sup>11</sup> MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO, *Industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria española. Informe preliminar*, 2015, p. 114, citado por M.A. GÓMEZ SALADO, *op. cit.*, p. 46.

<sup>12</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, *El Derecho social a la gestión integral de riesgos laborales y sus instrumentos de regulación jurídica*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES, B.M. LÓPEZ INSUA (dirs.), *Retos tecnológicos en el Derecho de la protección laboral y de la Seguridad Social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*, Atelier, 2024, p. 298.

<sup>13</sup> F. TRUJILLO PONS, *Transformación digital en el ámbito laboral español: desafíos, oportunidades y fomento de la inclusión*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES, B.M. LÓPEZ INSUA (dirs.), *op. cit.*, pp. 543-544.



social<sup>14</sup>. Es fundamental examinar el papel de las normativas de protección social y empleo, ya que la transformación de las relaciones laborales requiere una ampliación de la cobertura de protección social<sup>15</sup>.

La Unión Europea ha respondido al contexto de la digitalización y la disrupción tecnológica mediante iniciativas como el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027 de la Comisión Europea, que demuestra el compromiso de la UE con la educación digital y la accesibilidad. Este plan establece dos prioridades principales: promover el desarrollo de un ecosistema educativo de alto rendimiento y mejorar las competencias y capacidades para la transformación digital. Este plan es esencial, ya que las competencias digitales son clave para acceder a mejores prestaciones en materia de seguridad social<sup>16</sup>.

La pandemia de Covid-19 impulsó de manera notable el avance de la revolución tecnológica. Esta circunstancia ha hecho que tanto las interacciones personales como las profesionales se realicen cada vez más a través de medios digitales, convirtiéndose en una parte integral de la rutina diaria en pleno 2024<sup>17</sup>.

Por ello, las personas que se encuentran en una posición vulnerable dentro de la estructura social pueden verse perjudicadas por esta brecha digital, ampliando las desigualdades respecto al resto de la población. Estos colectivos incluyen a aquellos con menos recursos económicos, mujeres, personas con discapacidad, habitantes de zonas rurales, adultos mayores y minorías étnicas<sup>18</sup>.

Cabe reseñar que, la Cuarta Revolución Industrial crea un entorno en el que la frontera entre el trabajo y la vida personal se difumina continuamente debido a la constante disponibilidad de dispositivos digitales y la presión por mantenerse siempre conectado. Por ello, la desconexión digital se erige como una garantía esencial para preservar el equilibrio y la salud en el ámbito laboral<sup>19</sup>.

---

<sup>14</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, p. 298.

<sup>15</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, E. MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ, *op. cit.*, p. 253.

<sup>16</sup> M. DURÁN BERNARDINO, *Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género*, en *Revista de Estudios Jurídicos*, 2021, n. 21, p. 9.

<sup>17</sup> P. SORIANO BAUTISTA, *Brecha digital y Administración*, en [EnRed@2.0, 2022, n. 14](#).

<sup>18</sup> G. DOMÍNGUEZ ALEGRÍA, *op. cit.*

<sup>19</sup> R.J. LÓPEZ BEDMAR, *Los derechos digitales: garantías y relación con la negociación colectiva*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *op. cit.*

### 3. El derecho a la desconexión digital

#### 3.1. Marco normativo

El derecho a la desconexión digital se vincula con el derecho al descanso. En relación con su desarrollo normativo, es importante destacar, en primer lugar, el ámbito internacional y referirse a los convenios de la OIT que han sido ratificados por España. Estos convenios establecen estándares internacionales, principios y objetivos que deben ser respetados y aplicados. En cuanto al derecho al descanso, es relevante mencionar el Convenio n. 14 de 1921, sobre el descanso semanal en la industria, el Convenio n. 106 de 1957, sobre el descanso semanal en comercio y oficinas, y el Convenio n. 153 de 1979, sobre la duración del trabajo y períodos de descanso en transportes por carretera<sup>20</sup>.

Este derecho goza de categoría de derecho fundamental en la Unión Europea, debido a que, según el art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), «todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas». En el marco comunitario, la norma de referencia en materia de descanso es la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. En su art. 2, esta directiva define el período de descanso como «todo período que no sea tiempo de trabajo», lo que sugiere, en principio, una exclusión mutua entre el tiempo de trabajo y el de descanso. Asimismo, establece lo que debe entenderse por descanso adecuado, señalando que se refiere a «períodos regulares de descanso para los trabajadores, con una duración expresada en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, puedan causarse lesiones a sí mismos, a otros o poner en riesgo su salud a corto o largo plazo»<sup>21</sup>.

Dicho derecho cuenta con reconocimiento constitucional en España, enmarcado en los principios rectores de la política social y económica. Es importante recordar que los principios y derechos sociales han sido constitucionalizados como derechos subjetivos, gozando de unas garantías más limitadas en comparación con el resto de derechos que tienen el rango de derechos fundamentales<sup>22</sup> Según el art. 40.2 de la Constitución Española

<sup>20</sup> A. AGUAS BLASCO, *op. cit.*, p. 196.

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 196.

<sup>22</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, *Los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de*

(CE), que se incluye en los principios rectores de la política social y económica, «los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados»<sup>23</sup>.

España ha desarrollado su propia normativa en este ámbito con la LOPD. Esta Ley incluye una serie de derechos laborales en el contexto de la digitalización, por lo que se puede afirmar que:<sup>24</sup>

- los derechos y libertades reconocidos en la Constitución, así como en los Tratados y Convenios internacionales de los que España es parte, son aplicables también a Internet (art. 79);
- se reconoce el derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87), estableciendo criterios para el acceso y control por parte del empleador y remitiendo a la negociación colectiva para determinar su contenido;
- se establece el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89);
- por primera vez en el ordenamiento jurídico español, se reconoce el derecho a la desconexión digital (art. 88);
- se incluye la recomendación de establecer garantías adicionales para los derechos digitales a través de la negociación colectiva (art. 91).

La LOPD reconoce de forma explícita el derecho de los trabajadores y empleados públicos a la desconexión digital fuera de las horas que se consideran tiempo de trabajo<sup>25</sup>. Queda dispuesto en el art. 88 de la Ley señalada y se establece que:

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo

---

*los derechos fundamentales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2017, n. 45, p. 56.

<sup>23</sup> A. AGUAS BLASCO, *op. cit.*, p. 196.

<sup>24</sup> VV.AA., *Memento. Derecho de las Nuevas Tecnologías 2022-2023*, Francis Lefebvre, 2022, cap. 39, *Uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y garantía de los derechos digitales*.

<sup>25</sup> M. REVUELTA GARCÍA, *Desconexión digital y criterios convencionales*, en L. LÓPEZ CUMBRE (dir.), *Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización*, Aranzadi, 2021, p. 156.

establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

Como consecuencia de este mandato, tanto el Estatuto de los Trabajadores (ET) como el Estatuto Básico del Empleado Público prevén el derecho a la desconexión digital<sup>26</sup>:

- el ET lo regula en su art. 20-*bis*, y establece que «los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales»;
- el Estatuto Básico del Empleado Público lo ha incorporado en el art. 14-*j-bis*, como derecho «a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

Finalmente, se ha establecido una regulación en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, concretamente en el art. 18<sup>27</sup>:

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y

---

<sup>26</sup> J. GIL PLANA, *Configuración legal del derecho a la desconexión digital*, en J.P. MALDONADO MONTOYA, I. MARÍN MORAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, 2022, p. 438.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 439.

precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

### 3.2. Contenido del derecho a la desconexión digital

Si bien el derecho a la desconexión digital no ha sido definido en la Ley, este puede definirse como el derecho de los trabajadores y empleados a mantenerse fuera del alcance digital de la empresa, es decir, a estar desconectados de las comunicaciones laborales. En consecuencia, el trabajador tiene el derecho de no recibir, y de no atender en su tiempo de descanso, los requerimientos que el empleador le envíe a través de dispositivos electrónicos<sup>28</sup>.

Lo recomendable hubiera sido que el legislador concretase una definición precisa del derecho<sup>29</sup>. Dado que no se cumple esta condición, la norma resulta poco precisa, dejando su desarrollo en manos de la negociación colectiva o del empleador, lo cual podría comprometer la consolidación institucional del nuevo derecho.

No obstante, en esta era de la conexión continua, más que considerar un derecho absoluto a la desconexión, que puede resultar algo idealista, sería más adecuado hablar de una libertad personal para decidir cuándo y cómo conectarse, especialmente en el ámbito laboral. Así, el derecho a la

<sup>28</sup> M. REVUELTA GARCÍA, *op. cit.*, p. 156.

<sup>29</sup> M.R. MARTÍN MUÑOZ, *Tiempo de trabajo y desconexión digital*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2020, p. 345.

desconexión digital podría entenderse como una garantía para conciliar la vida laboral y personal, aprovechando la posibilidad de estar conectados fuera del lugar y horario de trabajo<sup>30</sup>.

Este derecho presenta un carácter dual: el derecho a no ser contactado por la empresa (obligación de abstención) y el derecho a no responder a tales comunicaciones en caso de producirse (derecho a ignorarlas)<sup>31</sup>. Así se asegura que, fuera del horario laboral legal o convencionalmente establecido, los trabajadores puedan disfrutar de sus períodos de descanso, permisos, excedencias y suspensiones de contrato, además de preservar su vida personal y familiar<sup>32</sup>.

En cuanto a los orígenes de este derecho cabe destacar que Francia fue el Estado pionero en introducirlo con el objetivo de garantizar el respeto a los períodos de descanso, las vacaciones y la conciliación entre la vida laboral y familiar. Así lo hizo en el año 2017 al introducir una reforma laboral innovadora que incorporó el derecho de los trabajadores a la desconexión digital<sup>33</sup>. Fue establecido mediante la *Loi n. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. En su art. 55.I, que introduce el apartado 7 en el art. L2242-8 del *Code du travail*, se establece que la negociación anual sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida en el trabajo debe incluir:

Las modalidades para el ejercicio pleno del derecho del trabajador a la desconexión y la implementación de mecanismos por parte de la empresa para regular el uso de dispositivos digitales, a fin de respetar el tiempo de descanso y vacaciones, así como la vida personal y familiar. En ausencia de acuerdo, el empleador, previa consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal, deberá desarrollar una política al respecto. Esta política definirá cómo ejercer el derecho a la desconexión y contemplará, además, acciones de formación y sensibilización sobre el uso responsable de dispositivos digitales, dirigidas a trabajadores, mandos intermedios y directivos<sup>34</sup>.

---

<sup>30</sup> D. MEGINO FERNÁNDEZ, E. LANZADERA ARENCIBIA, *op. cit.*, p. 65.

<sup>31</sup> M.Á. PURCALLA BONILLA, *Seguridad, salud laboral y desconexión digital*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 155, p. 134.

<sup>32</sup> B. DOMÍNGUEZ LEÓN, *El derecho a la desconexión digital*, en *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar*, 2022, n. 10, p. 7.

<sup>33</sup> A.M. GALINDO SAN VALENTÍN, E.M. IGLESIAS GUZMÁN, *Teletrabajo y desconexión digital*, en VV.AA., *II Congreso Prevenir 2019. Desde la teoría a la práctica. Seguridad – salud – bienestar*, Seguridad y Bienestar Laboral, 2020, p. 369.

<sup>34</sup> M.R. MARTÍN MUÑOZ, *op. cit.*, pp. 334-335.

En España, con posterioridad a Francia, ha quedado reconocido este derecho en el ordenamiento y se encuentra directamente relacionado con la prestación laboral. Así, la interacción se limita a las comunicaciones entre las partes implicadas en el ámbito laboral, ya que una extensión de la actividad profesional podría afectar o vaciar de contenido el derecho al descanso del trabajador<sup>35</sup>. Tras el caso de Francia, otros Estados regularon este derecho, tales como: Bélgica, Italia o Portugal<sup>36</sup>.

La técnica jurídica utilizada plantea la cuestión de si los “derechos digitales” son verdaderamente nuevos, independientes y distintos de los ya existentes, o si, por el contrario, se trata de ajustar y fortalecer un conjunto de garantías que protejan la intimidad personal y familiar, o la llamada “libertad informática”. Respecto a la técnica utilizada, cabe decir que, la LOPD destaca al incluir la «garantía de los derechos digitales». Esta norma, que desarrolla el derecho fundamental a la protección de datos (art. 18.4 CE), introduce nuevas garantías para proteger derechos digitales ante el avance tecnológico. Aunque se ampara este derecho, su regulación en el art. 88 no tiene carácter orgánico, probablemente para permitir ajustes futuros en legislación y negociación colectiva<sup>37</sup>.

En términos prácticos, este derecho implica que, como regla general, queda prohibida cualquier comunicación con un subordinado fuera del horario laboral, sea por medios físicos o digitales, y el trabajador tiene el derecho de no responder. Existen excepciones a esta regla general que, por motivos de seguridad jurídica, deberán ser claramente especificadas<sup>38</sup>.

Una de las preguntas más pertinentes que se hace la doctrina es si esta regulación del derecho a la desconexión digital era necesaria. Por un lado, algunos sostienen que este derecho no es necesario, argumentando que ya existe el derecho al descanso, amparado principalmente por la Directiva 2003/88/CE, los arts. 34-38 ET y la STJUE 7 septiembre 2006<sup>39</sup>, así como el derecho a la salud laboral recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Directiva 89/391/CEE. Según esta perspectiva, la desconexión digital sería solo una especificación del derecho al descanso, con más relevancia mediática que real necesidad. Desde un enfoque crítico sobre su alcance, se argumenta que, si la desconexión digital significa que los empleados pueden apagar sus dispositivos al terminar la jornada, el derecho a ignorar llamadas, mensajes o correos electrónicos laborales fuera

<sup>35</sup> B. DOMÍNGUEZ LEÓN, *op. cit.*, p. 6.

<sup>36</sup> J. GIL PLANA, *op. cit.*, pp. 436-437.

<sup>37</sup> D. MEGINO FERNÁNDEZ, E. LANZADERA ARENCIBIA, *op. cit.*, p. 65.

<sup>38</sup> B. DOMÍNGUEZ LEÓN, *op. cit.*, p. 6.

<sup>39</sup> Asunto C-484/04, *Comisión de las Comunidades Europeas c. Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte*.



de horario ya estaría asegurado. En este sentido, se considera suficiente entender que, una vez finalizado el horario de trabajo, el empleado no tiene responsabilidades laborales y podría impugnar cualquier sanción que se impusiera por rechazar tareas fuera de su jornada<sup>40</sup>.

Por otro lado, una parte de la doctrina considera que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital era un avance necesario como desarrollo del derecho al descanso laboral, consagrado en el art. 31 CDFUE, y como un derecho laboral básico (art. 4 ET). Este derecho se relaciona estrechamente con la regulación del tiempo de trabajo, el descanso y la salud laboral (arts. 34-38 ET y 14, 15 y 22, Ley de Prevención de Riesgos Laborales). La conectividad continua facilitada por las herramientas tecnológicas requiere, en principio, una intervención normativa que regule ciertos aspectos y garantice una protección efectiva para todos los empleados de una empresa o centro de trabajo. Esto no contradice la idea de que a) el derecho al descanso, recogido tanto en la normativa de la UE (Directiva 2003/88/CE) como en la legislación nacional (arts. 34-38 ET), establece que, si los trabajadores no están localizables y no responden a llamadas o correos fuera del horario laboral, estas conductas no pueden considerarse incumplimientos laborales ni ser objeto de sanciones disciplinarias y b) antes de la formalización del derecho a la desconexión digital, ha sido la doctrina judicial la que ha limitado los excesos de conectividad fuera de la jornada laboral ordinaria<sup>41</sup>.

De esta forma, deviene necesario una referencia legal explícita a la desconexión digital, ya que la reformulación de la jornada y del tiempo de trabajo, aunque necesaria ante el impacto de la digitalización en las formas de organización empresarial, resulta insuficiente. Es preciso complementarla con una regulación sobre el uso de dispositivos tecnológicos durante los períodos de trabajo y descanso, algo que solo se logra mediante el derecho a la desconexión como una dimensión integrada en el derecho al descanso. No obstante, dicho derecho debería estar contemplado en la normativa sobre la jornada laboral<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> M.Á. PURCALLA BONILLA, *op. cit.*, pp. 121-122.

<sup>41</sup> *Ibidem*, p. 122.

<sup>42</sup> J. GIL PLANA, *op. cit.*, p. 436.

#### 4. La negociación colectiva como método de inclusión del derecho a la desconexión digital

##### 4.1. Facultad de la negociación colectiva para regular el derecho a la desconexión digital

El ejercicio de este derecho estará regulado por lo que se establezca en la negociación colectiva o, en su defecto, en un acuerdo de empresa entre los representantes de los trabajadores y la empresa<sup>43</sup>. Así se establece en el art. 91 LOPD:

los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

Es decir, aunque este derecho ha sido regulado por el legislador, su desarrollo ha quedado en manos de la autonomía colectiva dentro de las empresas. Esto ha limitado su efectividad, ya que su reconocimiento en convenios colectivos es reducido, aunque cuenta con una mayor presencia en protocolos internos y acuerdos específicos de empresa. En consecuencia, puede interpretarse que este derecho carece de una forma concreta, quedando pendiente su definición y regulación mediante la negociación colectiva<sup>44</sup>.

Debe mencionarse que encomendar a la negociación colectiva la concreción del derecho a la desconexión digital es una limitación, puesto que queda en manos de la voluntad de dos partes<sup>45</sup>. Por este motivo, el legislador debería haberse aproximado en mayor medida al desarrollo del mismo.

Por ello, es fundamental considerar lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo (23 de junio de 2020), el cual proporciona criterios para la negociación colectiva y orienta a los legisladores de los Estados miembros. Estos criterios incluyen<sup>46</sup>:

- implementar programas de formación y sensibilización sobre los riesgos asociados a la digitalización en el ámbito laboral;
- asegurar el cumplimiento de las normas sobre el tiempo de trabajo,

<sup>43</sup> M.Á. PURCALLA BONILLA, *op. cit.*, p. 121.

<sup>44</sup> P. MARTÍN VALES, *El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital*, en *IDP*, 2023, n. 38.

<sup>45</sup> M.Á. PURCALLA BONILLA, *op. cit.*, p 124.

<sup>46</sup> *Ibidem*, p 126.

- incluyendo el teletrabajo y el trabajo móvil;
- establecer políticas y/o normas claras sobre el uso de herramientas digitales durante las horas de trabajo;
  - promover una cultura organizacional que evite el contacto fuera del horario laboral;
  - realizar evaluaciones conjuntas entre empleados y representantes sociales sobre la carga de trabajo, prestando especial atención a la “fatiga digital”.

En estas circunstancias, y para garantizar la efectividad del derecho, su regulación debe llevarse a cabo a través de la negociación entre las partes, es decir, mediante el diálogo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores<sup>47</sup>.

De acuerdo con el estudio realizado por Aguas Blasco<sup>48</sup>, en el que se han examinado 70 convenios colectivos correspondientes al periodo septiembre 2023 a enero 2024, se puede afirmar que la inmensa mayoría de los convenios no hacen referencia al derecho a la desconexión digital (27 tratan este derecho y 43 no disponen nada).

A continuación, se analizan algunos convenios colectivos que incluyen en su articulado referencia, en mayor o menor medida, al derecho a la desconexión digital.

## 4.2. Casos de convenios colectivos que han incorporado el derecho a la desconexión colectiva

### *El convenio colectivo del Grupo AXA: el convenio pionero*

El primer convenio que recogió el derecho a la desconexión digital en España fue el convenio colectivo del Grupo AXA<sup>49</sup>. En su art. 14 se estableció que:

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la

---

<sup>47</sup> F. TRUJILLO PONS, *La “desconexión Digital” en el Ámbito Laboral*, Tirant lo Blanch, 2021, p. 208.

<sup>48</sup> A. AGUAS BLASCO, *El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva española: aspectos relevantes e implicaciones*, en C. DI CARLUCCIO, A. FESTA (eds.), *Il lavoro tra transizione ecologica e digitale. Esperienze europee a confronto*, Editoriale Scientifica, 2024, p. 216.

<sup>49</sup> Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo AXA.

“interconectividad digital” está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo. En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Esta incorporación no fue casual, sino resultado de que el Grupo AXA forma parte de una matriz francesa, país pionero que había regulado dicho derecho poco antes en su legislación laboral<sup>50</sup>.

#### *El convenio colectivo del sector de grandes almacenes*

También aparece recogido en el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes<sup>51</sup>, concretamente en el art. 27-*bis*:

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras del sector de grandes almacenes se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.
2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte

---

<sup>50</sup> A. AGUAS BLASCO, *El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva española: aspectos relevantes e implicaciones*, cit., p. 215.

<sup>51</sup> Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

5. Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

Por tanto, este artículo garantiza el derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada, salvo situaciones excepcionales justificadas por urgencia. En el mismo se establecen medidas mínimas como evitar llamadas y correos fuera de horario, fomentar el uso de herramientas que respeten el tiempo personal (como el envío programado o las respuestas automáticas), y asegurar que reuniones fuera de la jornada sean voluntarias y consideradas tiempo efectivo de trabajo. Además, incluye acciones de formación y sensibilización sobre el uso responsable de las TIC y permite a las empresas desarrollar protocolos que amplíen estas disposiciones.

Esta regulación en el convenio representa un avance hacia la conciliación laboral y personal, pero su verdadera eficacia dependerá de la implementación práctica y de cómo se regulen las excepciones por urgencia, que podrían abrir la puerta a abusos. Además, aunque fomenta buenas prácticas, estas son recomendaciones más que obligaciones, por lo que se debe examinar el impacto real que tengan. Una mayor especificidad y obligatoriedad en algunos puntos podría fortalecer la protección de los trabajadores frente a exigencias laborales invasivas.

#### *El convenio colectivo de Decathlon España*

El convenio colectivo de Decathlon España<sup>52</sup> dedica su Capítulo XI (art. 54, *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*) a la desconexión digital:

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, en el marco del presente acuerdo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET, y en el artículo 88 de la LOPD se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas

---

<sup>52</sup> Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Decathlon España.

trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la entidad.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho y no como una obligación, es decir, todos aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo libremente. Igualmente, los destinatarios internos de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada.

Se asigna mayor responsabilidad en el cumplimiento de este aspecto a aquellos trabajadores/as que tengan un equipo bajo su responsabilidad. Los superiores jerárquicos no podrán requerir respuestas a comunicaciones fuera de horario laboral, o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a la comunicación pueda suponer una extensión del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto 3 que se expone a continuación.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.
2. Salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3 las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.
3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo se considerarán buenas prácticas:
  - Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en



el punto 3, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos.

– Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia.

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

Al igual que en el caso anteriormente analizado, aunque se establecen medidas mínimas, como no atender comunicaciones fuera del horario laboral salvo en situaciones excepcionales, y se fomentan buenas prácticas, el enfoque sigue dependiendo en gran medida de la voluntad y cumplimiento de la parte empleadora. Esto puede limitar su efectividad si no se acompaña de mecanismos de control claros y sanciones en caso de incumplimiento.

Un aspecto relevante, pero criticable, es la ambigüedad en la definición de las circunstancias excepcionales, que podrían justificar comunicaciones fuera del horario laboral, como “riesgos graves” o “perjuicio empresarial”. Esto deja un margen de interpretación amplio que podría usarse en detrimento de la persona trabajadora. Además, aunque se asegura que el ejercicio de este derecho no tendrá repercusiones negativas, en la práctica puede ser difícil garantizar que las evaluaciones de desempeño no se vean influenciadas por el cumplimiento o no de estas expectativas implícitas. La implementación efectiva de estas medidas requerirá no solo formación, sino también una cultura organizacional que priorice verdaderamente el bienestar de los empleados.

A pesar de esto, se puede afirmar que es un buen ejemplo de regulación, en tanto en cuanto este convenio reconoce el derecho a la desconexión digital como esencial para la salud y el bienestar de los trabajadores, estableciendo pautas claras como el derecho a ignorar

comunicaciones fuera del horario laboral, salvo urgencias justificadas, y buenas prácticas como evitar enviar mensajes fuera de horario o usar respuestas automáticas en ausencias. A su vez, garantiza que ejercer este derecho no tendrá consecuencias negativas, como sanciones o afectaciones en evaluaciones. Es decir, se percibe un desarrollo mayor que una simple referencia a lo dispuesto en la ley.

### *El convenio colectivo de la Ilunion Seguridad*

El convenio colectivo de la Ilunion Seguridad<sup>53</sup> del año 2023, alberga una referencia a la desconexión digital en el art. 56.9:

Con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 3:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.
2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de la Empresa más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.
3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras incluidas en los Grupos Profesionales 1,2 y 3:
  - Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
  - Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.
  - Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

---

<sup>53</sup> Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de la Ilunion Seguridad.

– Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

– Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

– Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

– Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

4. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de las empresas.

5. Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual. Las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no podrán aplicar el régimen disciplinario recogido en esta misma norma convencional sectorial como consecuencia del ejercicio por parte de aquellas de su derecho a desconexión digital.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. La empresa podrá adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

En este caso, si bien se reconoce y fomenta el derecho a la desconexión digital, su impacto real dependerá de cómo se implementen y supervisen estas medidas. Las excepciones amplias, la falta de obligatoriedad de algunas recomendaciones y la discrecionalidad en el control empresarial pueden debilitar su efectividad. Para que sea realmente transformador, debería

incluir definiciones más claras, medidas obligatorias para todas las categorías de trabajadores y un sistema de supervisión robusto que asegure su cumplimiento.

Se puede observar cómo se ha regulado de manera mínima y poco específica, limitándose a establecer que los trabajadores tienen derecho a desconectar tras su jornada laboral, excepto en casos puntuales vinculados a las particularidades de su sistema de trabajo.

#### *El convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias*

El convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias<sup>54</sup> incorpora el derecho a la desconexión digital en el art. 25.10:

Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa.

En este caso, se reconoce el derecho a la desconexión digital mediante una regulación sumamente genérica, prácticamente limitada a la remisión legislativa. Además, la excepción para trabajadores con mayor disponibilidad debilita su efectividad al no establecer criterios claros ni límites para estos acuerdos. Esto podría derivar en una protección desigual y discrecional del derecho. Para ser verdaderamente efectivo, el artículo debería delimitar las excepciones, garantizar que los acuerdos sean justos y voluntarios, e incluir mecanismos de control que aseguren que el respeto a la desconexión digital no quede subordinado a las necesidades empresariales.

#### *El convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas*

El art. 17 del convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas<sup>55</sup> recoge el derecho a la desconexión digital:

---

<sup>54</sup> Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.

<sup>55</sup> Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, es oportuno garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Las empresas están obligadas a respetar la vida privada de su personal independientemente de que esté adscrito a la modalidad de teletrabajo o no. Así, las personas trabajadoras no podrán ser molestadas fuera de sus horarios asignados.

Se reconoce el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido será de especial relevancia la aplicación a lo referido en los artículos 87, 88, 89 y 90, de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

– Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

– Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

– Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos fuera del ámbito laboral.

– Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización fuera del ámbito laboral.

1. Las empresas garantizarán a todo su personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido todas las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en el apartado quinto de este artículo.

2. Las personas trabajadoras realizarán un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por las empresas, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral establecida.

3. Quienes tengan la responsabilidad sobre un grupo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital sirviendo y actuando como referente dentro del equipo que coordinan. En este sentido la programación de reuniones de trabajo se establecerá en consecuencia con los horarios laborales.

4. Las partes reconocen la desconexión digital como un derecho aplicable a todas las personas trabajadoras. Así, las medidas que

garantizan el derecho a la desconexión digital no se aplicarán en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor.

5. Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza.

Esta inclusión constituye un avance en la protección del derecho a la desconexión digital, respaldado por serie de garantías y medidas claras para ordenar el tiempo de trabajo. Sin embargo, de nuevo se produce una exclusión, dirigida en este caso a las personas trabajadoras «que permanezcan a disposición de la empresa». Por otra parte, la falta de concreción en las excepciones y la ausencia de mecanismos de control pueden hacer más débil la garantía del derecho. De este modo, sería necesario establecer límites más claros a las excepciones, garantizar que los complementos por disponibilidad no sean una excusa para limar este derecho y reforzar la supervisión y cumplimiento de las medidas por parte de las empresas.

*El convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines*

En este caso el art. 16 del convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines, incluye el derecho a la desconexión digital<sup>56</sup>. Lo hace fijando que:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo previsto en este artículo. Las empresas elaborarán una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos a los efectos anteriores, en los términos previstos legalmente.

Se valora positivamente la inclusión del derecho a la desconexión digital, pero se deja el ejercicio del derecho sujeto a la «naturaleza y objeto

---

<sup>56</sup> Resolución de 16 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines.

de la relación laboral», introduciendo un margen de interpretación que podría favorecer a la parte empleadora, especialmente en roles con alta disponibilidad. Además, aunque obliga a las empresas a desarrollar políticas internas, no establece criterios mínimos ni mecanismos de supervisión, dejando la efectividad de estas políticas a la discreción empresarial. La falta de medidas concretas, como restricciones específicas a las comunicaciones fuera de horario o formación para sensibilizar a los empleados y directivos, junto con la ausencia de sanciones, reduce significativamente su potencial para garantizar una desconexión real y efectiva.

#### **4.3. Escasa relevancia de la regulación negocial del derecho a la desconexión digital: propuestas para fortalecer la regulación del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva**

Como se ha tratado, a pesar de la puesta en práctica de este derecho, existe un número significativo de convenios colectivos que aún no han regulado el derecho a la desconexión digital. Los motivos pueden ser diversos: existe una falta de concienciación debido a que se trata de un derecho relativamente novedoso, faltan incentivos para negociar por parte de las partes, está regulado legalmente de una forma laxa y podría ser difícil de aplicar en algunos sectores.

Sin embargo, al estar ante un derecho que supone una preservación de la salud de las personas trabajadoras, se debe priorizar su fortalecimiento, por lo que se hacen algunas propuestas:

- refuerzo legal. Ha quedado en evidencia que el legislador ha creado el derecho y lo ha remitido a la negociación colectiva sin exigir un mínimo en su aplicación como método garantista. De esta forma se deberían incorporar a la legislación unos requisitos mínimos de obligado cumplimiento;
- aprobar incentivos fiscales para las empresas que decidan incluirlo vía negociación colectiva. Así se fomentaría claramente la expansión del mismo, ya que la parte empresarial tendría un incentivo económico claro para proceder a su regulación;
- formar y sensibilizar a todas las partes, ya que el aspecto cultural puede no favorecer a la concienciación sobre este derecho.

Si se toman en cuenta estas medidas, se puede incentivar el desarrollo y aplicación del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.



## 5. Conclusiones

El reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco de la era de la digitalización constituye un avance significativo en el ámbito jurídico-laboral español, particularmente con su inclusión en la LOPD. Este derecho, concebido para preservar el descanso y la intimidad personal y familiar de los trabajadores, responde a los desafíos derivados de la hiperconectividad en las relaciones laborales. Sin embargo, su efectividad práctica se ve condicionada por diversas limitaciones normativas y contextuales que exigen un enfoque legislativo más preciso.

Una de las principales debilidades en su regulación radica en la falta de una definición legal concreta. Aunque su fundamento se vincula al derecho al descanso, su conceptualización en términos legales permanece ambigua, lo que deja amplio margen para interpretaciones diversas por parte de empleadores y trabajadores. Este vacío normativo suele traducirse en una implementación desigual, dependiente de las políticas internas de cada empresa o de los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva. En este contexto, la negociación colectiva se presenta como un mecanismo esencial para garantizar una implementación efectiva. Algunos convenios colectivos han desarrollado medidas avanzadas adaptadas a sectores específicos, mientras que otros se limitan a reproducir la normativa general, sin medidas concretas que aseguren su aplicación efectiva.

La delegación del desarrollo de este derecho en la negociación colectiva presenta tanto ventajas como desafíos. Por un lado, permite a los interlocutores sociales diseñar soluciones ajustadas a las particularidades de cada sector o empresa, promoviendo respuestas adaptadas a realidades específicas. Asimismo, la mayor visibilidad de este derecho ha generado una mayor concienciación sobre su relevancia en sectores con alta digitalización. Por otro lado, esta estrategia plantea interrogantes sobre la uniformidad de su aplicación. En contextos donde la negociación colectiva no está suficientemente desarrollada, este derecho corre el riesgo de quedar reducido a una aspiración, con una falta de garantías reales para los trabajadores. La ausencia de un marco uniforme refuerza las disparidades entre los trabajadores de distintos sectores.

Además, las excepciones contempladas en la normativa actual, como las circunstancias de urgencia justificadas, introducen elementos de incertidumbre que pueden debilitar el ejercicio del derecho. La falta de criterios claros para determinar estas excepciones abre la puerta a posibles interpretaciones abusivas por parte de los empleadores, especialmente en sectores donde la disponibilidad permanente se considera inherente al desempeño laboral. La legislación debe avanzar hacia definiciones más

precisas y mecanismos de control efectivos que aseguren un equilibrio entre las necesidades operativas de las empresas y los derechos de los trabajadores. Establecer estándares mínimos obligatorios y sistemas de supervisión sería fundamental para garantizar la efectividad práctica del referido derecho.

Por otra parte, el impacto del derecho a la desconexión digital en la salud y el bienestar laboral es un aspecto crucial. Aunque se reconoce su potencial para prevenir riesgos psicosociales como el estrés y la fatiga digital, su implementación requiere algo más que el cumplimiento formal de la normativa. Es necesario promover un cambio cultural que integre este derecho como un elemento esencial de las políticas organizacionales, complementándolo con formación específica para trabajadores y directivos sobre el uso responsable de tecnologías. Asimismo, medidas como incentivos fiscales o reconocimientos para empresas que implementen políticas ejemplares podrían facilitar el cambio cultural necesario para garantizar el éxito de este derecho.

Finalmente, el derecho a la desconexión digital no debe ser entendido como un elemento aislado, sino como parte de un enfoque más amplio para abordar los retos de la digitalización en el ámbito laboral. La hiperconectividad y los avances tecnológicos están transformando las relaciones laborales, generando desafíos como la conciliación entre la vida laboral y personal, la desigualdad digital y los riesgos asociados a la fatiga tecnológica. En este contexto, el reconocimiento y protección del derecho a la desconexión digital son esenciales, pero insuficientes si no van acompañados de medidas integrales que garanticen un equilibrio justo entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas.

En conclusión, aunque la regulación del derecho a la desconexión digital en España representa un avance significativo, su efectividad práctica depende de cómo se implementen y supervisen las medidas legislativas. Un enfoque legislativo más preciso y ambicioso, que combine estándares mínimos obligatorios con el fomento de una cultura organizacional orientada al bienestar de los trabajadores, es indispensable. Solo de esta manera se podrá garantizar que este derecho sea reconocido, protegido y respetado, contribuyendo a un entorno laboral más equilibrado y adaptado a los retos de la digitalización.

## 6. Bibliografía

AGUAS BLASCO A. (2024), *El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva española: aspectos relevantes e implicaciones*, en C. DI CARLUCCIO, A. FESTA (eds.),

- Il lavoro tra transizione ecologica e digitale. Esperienze europee a confronto*, Editoriale Scientifica
- AGUAS BLASCO A. (2024), *Límites judiciales al derecho a la desconexión digital*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 10, pp. 193-211
- DOMÍNGUEZ ALEGRÍA G. (2018), [\*Impacto de las Brechas Digitales en la Población Extranjera\*](#), Accem
- DOMÍNGUEZ LEÓN B. (2022), *El derecho a la desconexión digital*, en *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar*, n. 10, pp. 1-20
- DURÁN BERNARDINO M. (2021), *Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género*, en *Revista de Estudios Jurídicos*, n. 21, pp. 1-31
- GALINDO SAN VALENTÍN A.M., IGLESIAS GUZMÁN E.M. (2020), *Teletrabajo y desconexión digital*, en VV.AA., [\*II Congreso Prevenir 2019. Desde la teoría a la práctica. Seguridad – salud – bienestar\*](#), Seguridad y Bienestar Laboral
- GIL PLANA J. (2022), *Configuración legal del derecho a la desconexión digital*, en J.P. MALDONADO MONTOYA, I. MARÍN MORAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE
- GÓMEZ SALADO M.A. (2021), *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi
- LÓPEZ BEDMAR R.J. (2023), *Los derechos digitales: garantías y relación con la negociación colectiva*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Atelier
- MARTÍN MUÑOZ M.R. (2020), *Tiempo de trabajo y desconexión digital*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), [\*El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales\*](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- MARTÍN VALES P. (2023), *El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital*, en *IDP*, n. 38, pp. 1-12
- MEGINO FERNÁNDEZ D., LANZADERA ARENCIBIA E. (2020), *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis aplicación práctica en la Administración Pública*, en *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria*, n. 18, pp. 64-91
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO (2015), [\*Industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria española. Informe preliminar\*](#)
- MONEREO PÉREZ J.L. (2017), *Los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 45, pp. 1-10

- MONEREO PÉREZ J.L. (2024), *El Derecho social a la gestión integral de riesgos laborales y sus instrumentos de regulación jurídica*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES, B.M. LÓPEZ INSUA (dirs.), *Retos tecnológicos en el Derecho de la protección laboral y de la Seguridad Social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*, Atelier
- MONEREO PÉREZ J.L., MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ E. (2024), *Los planes y fondos de pensiones en un enfoque global de pensiones y en el contexto de la era de la disrupción digital*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. extraordinario 6, pp. 251-302
- ORTEGA LOZANO P.G. (2023), *Desafío tecnológico e inteligencia artificial en las relaciones laborales*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Atelier
- PURCALLA BONILLA M.Á. (2020), *Seguridad, salud laboral y desconexión digital*, en *Temas Laborales*, n. 155, pp. 109-128
- RADBRUCH G. (1999), *Filosofía del derecho*, Comares
- REVUELTA GARCÍA M. (2021), *Desconexión digital y criterios convencionales*, en L. LÓPEZ CUMBRE (dir.), *Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización*, Aranzadi
- SORIANO BAUTISTA P. (2022), *Brecha digital y Administración*, en *EnRed@2.0*, n. 14
- TRUJILLO PONS F. (2021), *La “desconexión Digital” en el Ámbito Laboral*, Tirant lo Blanch
- TRUJILLO PONS F. (2024), *Transformación digital en el ámbito laboral español: desafíos, oportunidades y fomento de la inclusión*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES, B.M. LÓPEZ INSUA (dirs.), *Retos tecnológicos en el Derecho de la protección laboral y de la Seguridad Social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*, Atelier
- TUNQUE SURUNQUE Z.E., VARGAS BASILIO K.R., LÓPEZ LINO V.M. (2023), *Gestión del teletrabajo y disrupción digital en el personal administrativo de una universidad pública*, en *Comuni@cción*, n. 4, pp. 287-296
- VÁZQUEZ JIMÉNEZ R.M. (2023), *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, en *Investigación*, n. 29, pp. 44-53
- VV.AA. (2022), *Memento. Derecho de las Nuevas Tecnologías 2022-2023*, Francis Lefebvre

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

