

**TECNOLOGÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL**

***TECHNOLOGY AND OCCUPATIONAL RISK PREVENTION IN
STATE-LEVEL COLLECTIVE BARGAINING***

CRISTINA GONZÁLEZ VIDALES

Ayudante de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Universidad de León

<https://orcid.org/0000-0002-5627-2756>

Cómo citar este trabajo: González Vidales, C. (2024). Tecnología y prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 14 (2), 1–36. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10823>

RESUMEN

El artículo examina la compleja relación entre tecnología y seguridad y salud laboral en la negociación colectiva, destacando diversos aspectos cruciales para la protección de los trabajadores, como son: primero, la introducción de medios digitales en el ámbito laboral, que requerirá la adopción de medidas preventivas relacionadas con la información y formación adecuada y suficiente y la consulta a los representantes legales antes de la implementación y sobre el uso adecuado de los dispositivos; segundo, el derecho a la desconexión digital y las políticas necesarias para asegurar un tiempo de descanso de calidad que permita a la persona trabajadora recuperarse del trabajo, así como conciliar, además de las acciones encaminadas a capacitar, prohibir y sancionar actitudes que pretendan la conexión permanente; tercero, la tutela de tan preciados bienes en el teletrabajo, donde los pocos convenios que la recogen incorporan cláusulas destinadas a detallar, entre otras cuestiones, las obligaciones y responsabilidades, la provisión de equipos y gastos asociados, la ergonomía del espacio de trabajo, la formación obligatoria y, como punto más controvertido, la privacidad en el domicilio; y, finalmente, el

ciberacoso, donde los protocolos establecen medidas disciplinarias y pretenden la promoción de un entorno laboral seguro y saludable, adaptado a los desafíos del trabajo remoto en el contexto digital actual.

PALABRAS CLAVE: Tecnología, prevención de riesgos laborales, teletrabajo, desconexión, ciberacoso.

ABSTRACT

The paper examines the complex relationship between technology and occupational health and safety in collective bargaining, highlighting several crucial aspects for the protection of workers. First, the introduction of digital media in the workplace, which will require the adoption of preventive measures related to adequate and sufficient information and training and consultation with legal representatives prior to implementation and on the proper use of the devices. Secondly, the right to digital disconnection and the necessary policies to ensure quality rest time to allow the worker to recover from work and to reconcile, as well as actions aimed at training, prohibiting and sanctioning attitudes that aim at permanent connection; third, the protection of such precious assets in teleworking and the protection of workers' health and safety at work. Thirdly, protection of such precious assets in teleworking, where the few agreements that do include clauses detailing, among others, obligations and responsibilities, the provision of equipment and associated costs, workspace ergonomics, mandatory training and, most controversially, privacy at home. Finally, cyberbullying, where the protocols establish disciplinary measures and aim to promote a safe and healthy working environment, adapted to the challenges of remote working in today's digital context.

KEYWORDS: Technology, occupational risk prevention, teleworking, disconnection, cyber-bullying

SUMARIO

I. Planteamiento general

- 1. Declaración de intenciones*
- 2. Procedimiento a seguir en la articulación de las medidas preventivas*
- 3. La tecnología como elemento hacer frente al riesgo*

II. Organización para hacer frente a los riesgos provenientes de la nueva tecnología

1. Competencias y funciones de los órganos de prevención sobre aspectos vinculados a la innovación técnica

2. Formación

III. Políticas singulares

1. Política de desconexión

1.1. Procedimiento de implantación y alcance de las medidas

1.2. Desconexión, conciliación y fatiga

1.3. La concreción del derecho fuera de horario habitual

1.4. Formación e información

1.5. Infracciones y sanciones en materia de desconexión

2. Teletrabajo

2.1. Distribución de la responsabilidad en materia preventiva

2.2. Requisitos mínimos de seguridad y salud y sistemas de control

2.2.1. Medios

2.2.2. Formación, información y participación

2.2.3. Siniestralidad en el teletrabajo

2.2.4. Mecanismos de control y auditoría

2.3. Condiciones de acceso al teletrabajo

2.3.1. Evaluación y planificación

a) El aislamiento como factor a evaluar de manera específica

b) Autoevaluación/cuestionario

2.3.2. Consideraciones específicas de la prestación en el domicilio

3. Ciberacoso

3.1. Aproximación conceptual

3.2. Concreción de conductas a partir de su tipificación como infracciones laborales

3.3. El protocolo como contexto preventivo

IV. Conclusiones

V. Anexo. Convenios consultados.

I. Planteamiento general

Tecnología y riesgos para la salud y la seguridad configuran un binomio con muchas aristas cuya relación más acabada, sin duda, figura en la negociación colectiva, a veces a partir de menciones incidentales, en otras con alguna pretensión de mayor detalle. Un acercamiento sistemático a su análisis invita a comenzar el examen por las previsiones llamadas a dotar de perspectiva al asunto y esbozar los pilares sobre los cuales se ha de asentar.

1. Declaración de intenciones

Algunos convenios, muy pocos, al abordar la incidencia de la tecnología en la seguridad y salud laboral tienen a bien enmarcar su regulación a través de un pórtico destinado a recoger distintos tipos de declaraciones de intenciones. A modo de ejemplo:

A.- Dejar noticia de la existencia formal de un protocolo que regula el uso y el procedimiento de trabajo con medios informáticos, para resaltar la competencia que al respecto tiene la empresa y las obligaciones que de aquel dimanar¹.

B.- Reconocer, por un lado, la relevancia que han adquirido las tecnologías para la buena marcha de la empleadora y su influencia en el ámbito laboral; por otro, los inconvenientes y dificultades derivados de su uso indebido, el cual podría requerir una intervención ordenada, para la cual la empresa queda expresamente habilitada en aras de poder controlar la utilización de las herramientas informáticas y medios técnicos puestos a disposición de la persona trabajadora, siempre bajo un respeto escrupuloso a los derechos fundamentales y, en consonancia con lo anterior, para adoptar unas medidas de supervisión proporcionales al riesgo².

C.- Elaborar una nueva evaluación de los riesgos cuando se amplíe o modifique la tecnología en los diferentes puestos de trabajo; al tiempo, dar a conocer a la representación de los trabajadores o a los propios afectados las consecuencias que tal circunstancia acarrea para su salud y seguridad laborales³.

D.- Informar a los implicados sobre la maquinaria y tecnología empleada, así como sobre cualquier otro aspecto del proceso laboral que, de una u otra manera, pudiera suponer un peligro para su integridad física y mental⁴.

F.- Facilitar la implantación de las medidas ergonómicas necesarias destinadas a favorecer las condiciones de trabajo de quienes para el desempeño de sus funciones manejen equipos informáticos. Las acciones de prevención, en este sentido, podrán

¹ CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024).

² III CC del Grupo Acciona Energía (BOE núm. 123, de 21 de mayo de 2024).

³ VII CC general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE núm. 120, de 17 de mayo de 2024) o VI CC general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE núm. 117, de 14 de mayo de 2024).

⁴ VII CC general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE núm. 120, de 17 de mayo de 2024) o VI CC general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE núm. 117, de 14 de mayo de 2024).

abarcar —a título de mero ejemplo— desde la luminosidad ambiental o la eliminación de reflejos, al mobiliario (que deberá ser anatómico y funcional) o al nivel de ruido⁵.

2. Procedimiento a seguir en la articulación de las medidas preventivas

Como hilo de continuidad a la declaración programática, o premisa de partida para el discurso ulterior, aparecen algunas muestras ejemplares en las cuales se da cuenta de la necesaria intervención de la parte social en el diseño de la iniciativa que vincula la prevención de riesgos laborales con las tecnologías. En este sentido, dos muestras del sector nacional podrían resultar paradigmáticas:

La primera establece que los procesos de transformación digital o los proyectos de introducción de nuevas tecnologías cuyo resultado suponga la modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberán ser comunicados a la representación de los trabajadores con anterioridad a su efectiva implantación⁶. Asimismo, y en aras de afrontar la innovación, las empresas del sector se obligan a formar en competencias y habilidades al personal afectado al inicio del proceso⁷.

En segundo término, y de conformidad con la previsión anterior, opera la estipulación de un periodo mínimo (en el caso de quince días) para informar a los representantes legales en los supuestos en los cuales las transformaciones digitales o tecnológicas, aun cuando no supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, vayan a estar en disposición de afectar significativamente al nivel de empleo indefinido o a los métodos y formas de trabajo⁸.

3. La tecnología como elemento para hacer frente al riesgo

Un tercer momento destacado, en el cual obra ya un tránsito desde las intenciones hacia la ordenación material, es el que tiene lugar cuando se concreta el compromiso que habrá de vincular a los empleadores con una garantía suficiente de salud ante el fenómeno de transformación tecnológica. Tres son las pautas fundamentales que cabe descubrir en los convenios analizados a estos efectos:

⁵ CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁶ CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial Información General, S.L.U. (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial, S.A. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); IX CC del Grupo Prisa Radio (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024); CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁷ CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁸ CC estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023) o CC empresa de centros de jardinería (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023).

A.- La implementación continua de tecnologías accesibles y adecuadas como estrategia clave para mejorar los niveles de protección en el lugar de trabajo, pudiendo prevenir accidentes, minimizar riesgos y crear un entorno más seguro y saludable⁹.

B.- La formación en esa tecnología, que no solo dota a los empleados de habilidades técnicas relevantes, sino que también contribuye significativamente a la reducción de riesgos laborales, al mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad en términos generales¹⁰.

C.- La búsqueda constante de mejora y eficiencia. En este sentido, resultan significativos los compromisos de la empresa en orden a fomentar las medidas preventivas y los métodos de trabajo que aseguren la excelencia en los servicios y actividades contratados para la prevención de riesgos y la protección de la salud laboral con entidades externas, incluyendo la adquisición de equipos de protección, herramientas y materiales de trabajo apropiados, así como teniendo en cuenta el avance tecnológico y la normativa específica aplicable. Contexto desde donde resulta crucial destacar la garantía derivada de la presencia de profesionales altamente especializados en tecnología en todas las actividades preventivas que requieran un conocimiento específico en el campo¹¹.

II. Organización para hacer frente a los riesgos provenientes de la nueva tecnología

De cambiar la perspectiva, dos son los ejes sobre los cuales transita la negociación colectiva en torno al diseño y articulación de las medidas preventivas cuando la atención de las partes repara, específicamente, en la evolución de la técnica: de un lado, la labor concreta que habrán de desarrollar los órganos especializados en la materia; de otro, y con mayor detalle, dada su trascendencia en el caso concreto, el itinerario formativo tanto en sus aspectos subjetivos como objetivos.

1. Competencias y funciones de los órganos de prevención sobre aspectos vinculados a la innovación técnica

En relación con la introducción de nuevas tecnologías que afecten a la organización del trabajo y repercutan sobre la necesidad de prevención y protección, algunos convenios atribuyen diferentes competencias al comité de salud y seguridad (fundamentalmente) o a los delegados y delegadas de prevención¹². Entre las más destacadas, cabrá mencionar, atendiendo a una secuencia de menor a mayor completitud:

⁹ CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024) o CC de la empresa Unidad Editorial Información General, S.L.U. (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024).

¹⁰ VII CC de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024) o III CC de la empresa Kone Elevadores, S.A. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹¹ IV CC de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023).

¹² CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024).

A.- El estudio previo del impacto en la salud laboral de las personas que resultan afectadas por la introducción de nuevas tecnologías, considerándolo un elemento crucial antes de su implementación¹³.

B.- El conocimiento de los proyectos con carácter previo a la aplicación de métodos innovadores de trabajo, en especial aquellos que involucran el uso de nuevas tecnologías, debiendo estar al tanto en relación con la prevención de riesgos¹⁴.

C.- La ponderación concreta de las consecuencias que las innovaciones pudieran traer aparejadas en la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el medio laboral¹⁵.

D.- La participación en la elaboración y puesta en práctica de planes concretos que aborden la transformación tecnológica, debiendo discutirse en el seno del comité de seguridad y salud los proyectos relacionados, entre otros aspectos, con la introducción de nuevas herramientas, instrumentos o métodos de trabajo, sin perder nunca de vista el impacto en la salud de las personas trabajadoras¹⁶.

F.- El diseño de las actividades de formación e información, a llevar a cabo en el momento de la implementación de la novedad a fin de garantizar la salud de la plantilla afectada¹⁷.

G.- La evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales¹⁸.

2. Formación

Según se ha podido comprobar en las breves líneas precedentes, la formación ocupa un lugar preeminente dentro de un elenco significativo de los convenios analizados, para abordar distintos aspectos relacionados, ora con las características o circunstancias que pueden presentar los destinatarios de la medida, ora con su articulación en contenidos y tiempos de desempeño.

¹³ CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024) o CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024).

¹⁴ IX CC del Grupo Prisa Radio (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024) o III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

¹⁵ III CC de la empresa Otis Mobility, S.A. (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024).

¹⁶ IX CC del Grupo Prisa Radio (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024) o III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

¹⁷ III CC de la empresa Otis Mobility, S.A. (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024); CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); VIII CC de la asociación Aldeas Infantiles SOS España (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023) o IX CC del Grupo Prisa Radio (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024).

¹⁸ II CC de la empresa Otis Mobility, S.A. (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o VIII CC de la asociación Aldeas Infantiles SOS España (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023).

Una propuesta de clasificación, bajo la pretensión de sistematizar la dispersa información encontrada a lo largo de los convenios examinados, podría llevar a diferenciar entre aquellas acciones encaminadas a evitar accidentes, lesiones o enfermedades (profilácticas) y las medidas destinadas a mitigar o reducir las consecuencias adversas de un incidente o accidente (paliativas).

En cuanto hace a las profilácticas, tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir a las personas trabajadoras, preparándolas para afrontar los riesgos laborales relacionados con la tecnología antes de su aparición. Han sido localizadas muestras señeras del siguiente tenor:

A.- Referencias destinadas a la formación como un elemento fundamental a fin de evitar los riesgos laborales antes de que la realidad tecnológica alcance a los empleados. En este sentido, y como recoge la propia ley, habrá de ser “teórica y práctica”, diseñada para que las personas trabajadoras adquieran los conocimientos necesarios que les permitan identificar y gestionar los peligros de su puesto. La consideración de esta actuación como preventiva radica en el momento de su desarrollo, pues habrá de ser implementada en el instante mismo de la incorporación a la empresa¹⁹.

B.- La necesidad de que la capacitación proporcionada sea integral y cubra todos los aspectos de la carrera profesional de los empleados, incluyendo la inicial —ya indicada— y la continua. El objetivo principal de esta última radica en desarrollar nuevas habilidades y mantener actualizados los conocimientos en la materia, a fin de adaptarse rápidamente a las futuras demandas de los avances tecnológicos y minimizar los riesgos²⁰.

C.- La impartición de cursos destinados a preparar frente a la introducción de nuevas tecnologías. En el supuesto de demandantes del empleo, obra la cautela de estar y pasar por este proceso de aprendizaje antes de su incorporación, permitiéndoles alguna preparación *ex ante* para los cambios que producirán y afectarán a sus funciones²¹.

Por cuanto hace a las medidas aquí denominadas paliativas, cabría entender por tales todas aquellas actuaciones implementadas una vez actualizado el riesgo o acaecido el cambio, y cuyo objetivo no es otro que mitigar sus efectos y adaptarse a las nuevas circunstancias, pudiendo distinguir:

A.- Las acciones ofrecidas por la empresa tras la incorporación de la tecnología en aquellos puestos declarados obsoletos como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido por la introducción de nuevas tecnologías²². Bajo este contexto, los cursos

¹⁹ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

²⁰ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

²¹ VII CC de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024) o III CC de la empresa Kone Elevadores, S.A. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

²² CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial Información General, S.L.U. (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024); CC de la

de perfeccionamiento serán el último paso antes de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas²³.

B.- La declaración del carácter obligatorio de la asistencia a todas las acciones formativas relacionadas con la seguridad y salud y las herramientas tecnológicas²⁴. El deber de acudir a los cursos alcanza una especial consideración cuando se establece como requisito la necesidad de “prestar la debida atención para asimilar los conceptos”²⁵.

III. Políticas singulares

En el imprescindible tránsito de lo genérico a lo específico, tres asuntos concitan la atención en cuanto hace al binomio innovación-prevención.

1. Política de desconexión

La implementación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral debería resultar beneficiosa y, de hecho, así lo evidencian las múltiples ventajas que derivan del incremento de la eficiencia y la productividad, así como la mejora de la flexibilidad. No obstante, han puesto de manifiesto una serie de inconvenientes relacionados con el riesgo de una conectividad permanente y una sobreexposición a la información, a los cuales procede prestar atención y poner solución.

Partiendo del hecho de que todos los convenios reconocen de manera expresa o tácita que la desconexión es un auténtico derecho (y algunos añaden que “no es una obligación”²⁶), su articulación en la práctica puede tener lugar a modo de simple declaración o mención²⁷,

empresa Unidad Editorial, S.A. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); II CC de la empresa Worldwide Flight Service, S.A., Servicios Aeroportuarios de Carga (BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024); V CC del Grupo de Empresas Groundforce (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2024); III CC de la empresa Eltec It Services, S.L.U. (BOE núm. 59, de 7 de marzo de 2024); III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); III CC del Grupo Acciona Energía (BOE núm. 123, de 21 de mayo de 2024); II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); IX CC del Grupo Prisa Radio (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024) o II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

²³ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024).

²⁴ V CC de la empresa Easyjet Handling (Spain), sucursal en España (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2023); CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); III CC del Grupo Acciona Energía (BOE núm. 123, de 21 de mayo de 2024) o CC de la empresa Unidad Editorial Información General, S.L.U. (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024).

²⁵ III CC del Grupo Acciona Energía (BOE núm. 123, de 21 de mayo de 2024).

²⁶ II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

²⁷ V CC de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A.U. (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024); IV CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE

como una previsión genérica y de cierto detalle que se suele repetir bajo fórmulas casi rituales (dados los evidentes vínculos, cuando no identidad, de las partes negociadoras a nivel sectorial²⁸) o, por último, recibiendo un desarrollo de detalle en un anexo específicamente referido a la materia²⁹.

En este sentido, las relaciones entre convenios presentan una gran riqueza de matices, pues al lado de la simple remisión de aquel de ámbito inferior a las previsiones establecidas en el de sector³⁰, cabrá dar cuenta de una pauta más frecuente, llamada a recoger relaciones de suplementariedad/complementariedad cuando la política sectorial establece, por ejemplo, que, “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”³¹. La relación, por último, puede ser de estricta complementariedad si

núm. 41, de 16 de febrero de 2024); CC de Vueling Airlines, S.A. (BOE núm. 36, de 10 de febrero de 2024); II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); CC de la empresa Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2024) o CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

²⁸ VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); III CC del Grupo Acciona Energía (BOE núm. 123, de 21 de mayo de 2024); CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); V CC del Grupo de Empresas Groundforce (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2024); CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023); CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) o II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023).

²⁹ CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

³⁰ Sirva como ejemplo el art. 14 del CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023) el cual prevé que “en materia de desconexión digital se estará a lo regulado en el artículo 10 del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social vigente en el momento de la firma del presente convenio, así como al Protocolo de Desconexión Digital firmado con la parte social y vigente en cada momento”. Paradigmático podría ser el tenor de la cláusula tipo según la cual los firmantes del convenio “se comprometen a respetar y hacer respetar el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, buscando el mayor consenso entre ellas, todo ello de conformidad con la legislación vigente”, recogida en el convenio III CC del Grupo Acciona Energía (BOE núm. 123, de 21 de mayo de 2024) y en el CC de la Sociedad General de Autores y Editores, Entidad de gestión de derechos de propiedad intelectual (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

³¹ CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024).

la referencia contenida en el ámbito superior llama a la empresa para que, “previa audiencia a los representantes de los trabajadores elabore una política interna dirigida a las personas trabajadora, incluidas las que ocupen puestos directivos”³². Desde este plano, da pie a una eventual especialización *ratione materiae* que pudiera afectar no solo a los directivos, sino, en particular, a cuantos tienen responsabilidad sobre un “equipo de personas [, quienes] deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al [disponer de] una posición referente respecto a los equipos que coordinan”³³.

1.1. Procedimiento de implantación y alcance de las medidas

El camino a seguir para garantizar el derecho de desconexión y su ejercicio efectivo viene marcado por la necesidad de consulta previa a los representantes de los trabajadores. Así, y con carácter imperativo, algunos convenios obligan a conceder audiencia a la representación legal llegado el momento de elaborar la política interna³⁴, o de establecer las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo³⁵.

A la hora de fijar el ámbito subjetivo del derecho, por lo común lo extienden a todas las personas de la organización, pues las cláusulas destinadas a regularlo garantizan la desconexión digital fuera de su horario tanto a cuantas prestan servicio a distancia, total o parcial —o en remoto—, como a quienes lo hacen de forma presencial³⁶ (en algunos supuestos bajo la fórmula de un reconocimiento genérico a la plantilla en su conjunto y

³² II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

³³ CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024).

³⁴ CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

³⁵ II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

³⁶ II CC de la empresa Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); IV CC de la empresa Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) o CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

con mención expresa y específica a los teletrabajadores³⁷), incluyendo, en ocasiones, al personal directivo³⁸.

En cuanto hace al ámbito objetivo, resulta frecuente la limitación a las comunicaciones entre personal y empresa cuando se utilizan teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de la organización, correos electrónicos y sistemas de mensajería, así como cualquier otro equipo o herramienta destinado a ese propósito; dejando al margen, siempre, los medios particulares de la persona trabajadora³⁹.

1.2. Desconexión, conciliación y fatiga

Como cabe vislumbrar bajo este relato sucinto, la desconexión digital constituye una buena estrategia en materia preventiva, pues promueve entornos de trabajo saludables e introduce garantías para el bienestar de los empleados y empleadas. Los agentes sociales, sabedores de ello, han recogido en los acuerdos colectivos diferentes disposiciones llamadas a recordar su importancia, siendo dos los objetivos principales a alcanzar: garantizar y potenciar la conciliación y evitar la fatiga informática y el estrés.

Por cuanto al derecho de conciliación se refiere, las partes firmantes reconocen que la innovación y el desarrollo pueden derivar en desequilibrios y distorsiones entre el ámbito personal, familiar y laboral debido a la conectividad permanente. Por este motivo, resulta habitual invocar la utilización racional y limitada de los recursos tecnológicos, para de este modo favorecer la conciliación en las diferentes facetas de la vida de quienes integran la plantilla⁴⁰.

En cuanto hace al segundo de los objetivos, los documentos estudiados dejan patente la necesidad de promover los parones tecnológicos y cursos de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas digitales tras la jornada laboral

³⁷ CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024).

³⁸ II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

³⁹ CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

⁴⁰ VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023) o VIII CC de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.L.U. (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

a fin de evitar los riesgos de fatiga informática o estrés⁴¹; mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo⁴².

1.3. La concreción del derecho fuera de horario habitual

La negociación colectiva presta especial atención a la relación entre desconexión y los periodos de descanso, permisos y vacaciones. Para ello recogen una serie de medidas destinadas a evitar intromisiones laborales fuera del tiempo estricto de trabajo, entre las cuales destacan:

A.- El fomento del uso responsable durante la jornada laboral de las herramientas informáticas y de los dispositivos móviles puestos a su disposición por la empresa⁴³.

B.- El permiso para no atender tales instrumentos tecnológicos fuera del horario laboral y, de manera expresa, durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada⁴⁴.

C.- La prohibición de efectuar llamadas telefónicas y enviar correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera del trabajo, aun cuando en el caso de correos electrónicos o mensajería se admita la posibilidad de hacer envíos siempre y cuando no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo⁴⁵.

⁴¹ VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); II CC de la empresa Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁴² CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁴³ CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁴⁴ CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) o II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023).

⁴⁵ II CC de la empresa Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo)

Esas disposiciones contemplan excepciones que habilitan determinadas injerencias en el tiempo de descanso, bien por la urgencia o excepcionalidad del asunto, bien por voluntad de la persona. En atención a las primeras, los convenios admiten la posible aparición de circunstancias especiales y justificadas en aquellos supuestos que puedan suponer un potencial perjuicio para la empresa o cuya urgencia requiera la adopción de medidas singulares o respuestas inmediatas⁴⁶. La segunda de las expresiones alude a la voluntariedad del derecho, quedando bajo el libre criterio del destinatario el atender o no al remitente en cualquier sentido⁴⁷.

Singular referencia merecen los pocos convenios que recogen en su articulado “buenas prácticas” destinadas a mejorar la gestión del tiempo de trabajo y facilitar el descanso. La falta de originalidad, patente en la repetición sistemática de las cláusulas en diferentes convenios, queda compensada con creces por los beneficios para las personas trabajadoras. Entre las pautas detectadas procederá destacar las siguientes⁴⁸:

- a) Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- b) Utilizar la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos enviados fuera de la jornada laboral.
- c) Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las cuales no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de aquel o aquella a quien hayan sido asignadas las tareas durante tal ausencia.
- d) Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera del tiempo de trabajo, así como cuantas finalicen más tarde de la hora de fin de la jornada de los asistentes, debiendo ser convocadas con una antelación mínima; coincidiendo los convenios analizados en un plazo de 48 horas.

(BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o II CC de la empresa Solplast, S.A. (BOE núm. 235, de 2 de octubre de 2023).

⁴⁶ II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁴⁷ II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁴⁸ Lista de buenas prácticas elaborada a partir de las disposiciones de los siguientes convenios: II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); IV CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

Cuando las mentadas reuniones o formaciones no puedan ser desarrolladas en horario laboral, la asistencia pasará a ser calificada como voluntaria y su duración será considerada tiempo efectivo de trabajo. Medida de especial observancia respecto a todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

e) Priorizar la utilización de videoconferencias y audioconferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre y cuando sea posible.

f) Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser analizada, con el fin de permitir visualizar y analizar previamente los temas a tratar. Asimismo, evitar la dilatación de las reuniones más allá del tiempo preestablecido.

1.4. Formación e información

La formación, junto con la información, aparece como un elemento imprescindible en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus reglamentos de desarrollo. La fórmula se repite como un mantra también a lo largo de los diferentes epígrafes destinados a reglamentar los distintos aspectos relacionados con la seguridad y salud en la gran mayoría de las muestras analizadas.

Así, en el supuesto ahora estudiado, las medidas de sensibilización a implementar para su fomento pasan por el compromiso de informar y formar a las personas trabajadoras sobre el necesario respeto y protección del derecho a la desconexión⁴⁹, teniendo en consideración la situación particular, tanto laboral como ajena al trabajo, de los miembros de la plantilla⁵⁰. A fin de cumplir con las directrices propuestas, obra la obligación empresarial de asegurar que las medidas explicadas, consejos y advertencias sean comprendidas para posteriormente aplicar las acciones protectoras adoptadas⁵¹.

Por otra parte, las actuaciones en este ámbito no se circunscriben únicamente a las medidas de protección que dimanen del derecho en sí; antes bien, se extienden al uso razonable de las TIC —o cualquier herramienta tecnológica— y a todos los niveles de la organización⁵². Algunos de los convenios consultados llegan, incluso, a especificar la

⁴⁹ VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023).

⁵⁰ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

⁵¹ VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024) o II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024).

⁵² VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC del personal asalariado

persona a quien queda atribuida la responsabilidad de fomentar y educar a través de la práctica responsable de las tecnologías con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital, recayendo, fundamentalmente, en quien esté al cargo del equipo de trabajo⁵³ y/o los superiores jerárquicos⁵⁴.

1.5. Infracciones y sanciones en materia de desconexión

Pese a no existir dentro del elenco seleccionado una gran cantidad de directrices destinadas a ordenar el aspecto disciplinario derivado de desconocer las cláusulas sobre desconexión, cuando aparece alguna previsión al respecto suele ser clara y contundente. En concreto, la más frecuente alude a que quienes hagan uso efectivo de su derecho a no estar permanentemente conectados no podrán ser sujetos de sanción, ni el mentado ejercicio podrá repercutir de manera negativa en su desarrollo profesional⁵⁵.

El imperativo convencional de no sancionar a quienes ejercen la facultad habilitada en la negociación colectiva viene completado con los preceptos ordenados a conferir una mayor o menor permisibilidad. Así ocurre al tipificar la infracción de cuantas personas no respeten el acuerdo respectivo, pues la fórmula utilizada al efecto presenta dos redacciones muy diferenciadas: una más genérica y otra más concreta.

La primera “reconoce y formaliza [...] la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior”⁵⁶. Por este motivo, “la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa”⁵⁷.

al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

⁵³ II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024) o II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁵⁴ CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024) o III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

⁵⁵ VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); II CC de la empresa Carburos Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); IV CC de la empresa Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023) o II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁵⁶ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U. o Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); en similares términos el II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁵⁷ II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

En segundo término, se considerará falta leve la de aquellas personas que realicen al menos tres comunicaciones en un periodo de tres meses, o seis en un año, siempre y cuando sea por motivos de trabajo, fuera de la jornada establecida y no constituya alguno de los supuestos excepcionales recogidos en el convenio⁵⁸. De manera menos específica obra otra cláusula en virtud de la cual, y para el sector de las cadenas de tiendas de conveniencia, se contempla que la exigencia de responder a correos electrónicos fuera del horario de trabajo (impuesto por quien tiene el poder de hacerlo) podrá ser considerada falta laboral muy grave⁵⁹.

2. Teletrabajo

Dentro de la gran atención que la realidad del teletrabajo está mereciendo en la negociación colectiva, los aspectos relacionados con la seguridad y salud no son, precisamente, una de las materias abordadas con mayor profundidad; sin embargo, contemplan cláusulas de notable interés que con el paso del tiempo —cabe esperar— adquirirán un mayor relieve.

2.1. Distribución de la responsabilidad en materia preventiva

La empresa está llamada a asumir la responsabilidad principal, casi exclusiva, en la prevención de riesgos, siendo la destinataria de la mayoría de las obligaciones enumeradas en la normativa legal y reglamentaria dictada en la materia. Por este motivo, las competencias en favor del comité de seguridad y salud, así como los deberes atribuidos a los trabajadores, nunca podrán hacer que en la práctica se invierta cuanto en la ley es claro en este sentido.

A.- La norma es imperativa, y aun existiendo peculiaridades en esa forma de prestación de servicios, la demanda de seguridad sigue recayendo sobre la parte empresarial. Las disposiciones convencionales en torno a la obligación patronal de informar y promover políticas en relación con la prevención de riesgos laborales y protección en el trabajo a distancia vienen a materializar y precisar el contexto de la norma⁶⁰. Al tiempo, y dada la necesidad de utilizar herramientas informáticas para el desempeño de las funciones, igual sentido cabe otorgar a la exigencia de prestar una atención singular a las medidas relativas al uso de pantallas de visualización de datos⁶¹.

⁵⁸ CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

⁵⁹ VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024).

⁶⁰ III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁶¹ III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

B.- El comité tiene reservada la competencia de tratar todos aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo que impliquen consecuencias negativas para la salud de quienes opten por esta modalidad de prestación⁶². De su consenso, tantas veces preceptivo, surgirán las medidas de todo tipo implementadas en convenio⁶³.

C.- En cuanto hace a las personas trabajadoras, no cabrá desconocer tampoco las obligaciones de carácter general destinadas a velar por su salud y seguridad laboral; así: primero, habrán de cumplir y contribuir al cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas; segundo, deberán cooperar para contribuir a garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos; tercero, tendrán que informar de inmediato acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud del personal⁶⁴; por último, y en el supuesto de no observar las políticas, reglamentos o normativa previstos por la compañía, habrán de asumir las consecuencias de los posibles daños o perjuicios de pudiera generar esta conducta⁶⁵.

2.2. Requisitos mínimos de seguridad y salud y sistemas de control

Tras sentar el aspecto general derivado de las atribuciones y distribución de responsabilidades, los convenios comienzan a concretar algunas cuestiones con incidencia directa en la seguridad y salud laboral.

2.2.1. Medios

La prestación de servicios a distancia, conforme a los convenios colectivos revisados, requiere la designación de un lugar o domicilio para realizar el teletrabajo⁶⁶, el cual puede cambiarse una vez transcurrido un plazo mínimo, por lo común de seis meses⁶⁷. Además, existe la posibilidad de disponer de una segunda ubicación laboral en dos supuestos⁶⁸: en primer lugar, en situaciones ocasionales y cumpliendo las condiciones de encontrarse dentro del territorio nacional (peninsular o insular) y a menos de 24 horas del centro de

⁶² CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁶³ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC de Global Spedition, S.L. (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁶⁴ II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024).

⁶⁵ CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

⁶⁶ CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023) o IV CC de la empresa Mediapost Spain, S.L. (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023).

⁶⁷ CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁶⁸ Sin especificar ningún requisito, CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

trabajo⁶⁹, con el fin de facilitar la asistencia si fuera necesaria; en segundo término, por razones de conciliación familiar, como el cuidado de menores o personas dependientes convivientes, siempre con justificación y notificación previa del cambio⁷⁰.

Por cuanto hace al equipamiento necesario, la vivienda deberá estar acondicionada con suministros básicos, tales como electricidad, agua y conexión a internet de la velocidad suficiente para asegurar la correcta conectividad y el desempeño eficaz de las funciones⁷¹, siendo necesaria en ocasiones una velocidad mínima⁷². El área de trabajo, igualmente, debe cumplir con una serie de requisitos, de tal modo que la persona teletrabajadora establecerá un espacio que le permita maximizar su confort y productividad, lejos de distracciones y capaces de garantizar la confidencialidad de las llamadas y conferencias⁷³.

Respecto a los medios facilitados por la empresa, las disposiciones convencionales son muy variadas, pues, al lado de listas detalladas de las herramientas, programas y equipos (como, por ejemplo, ordenador, Smart PC o dispositivo similar, terminal móvil, tarjeta inteligente SIM con datos ilimitados, silla ergonómica o mesa de oficina⁷⁴), otras mencionan la exigencia de proporcionar equipos y medios necesarios⁷⁵ o remiten al acuerdo individual para su enumeración⁷⁶ y, en su defecto, a la normativa vigente⁷⁷. Sin embargo, la gran mayoría coinciden en concretar su uso y conservación, que deberá ser

⁶⁹ CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁷⁰ CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

⁷¹ II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); II CC de la empresa Solplast, S.A. (BOE núm. 235, de 2 de octubre de 2023); CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

⁷² CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁷³ II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024).

⁷⁴ II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁷⁵ IV CC de la empresa Mediapost Spain, S.L. (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023); CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) o CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023).

⁷⁶ CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023) o II CC de la empresa Solplast, S.A. (BOE núm. 235, de 2 de octubre de 2023).

⁷⁷ CC de la empresa Sonae Arauco España Soluciones de Madera, S.L. para los centros de trabajo de Linares y Valladolid (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023) o CC de la empresa Euro Depot España, S.A. (BOE núm. 321, de 27 de septiembre de 2023).

adecuado y responsable⁷⁸, así como en la necesaria devolución de todos los medios materiales puestos a disposición una vez se vuelva al trabajo presencial o tenga lugar la finalización de la relación laboral⁷⁹.

Como añadido lógico a la dotación de medios, aparece la exigencia de satisfacer la totalidad de los gastos en los que pudiera incurrir la persona teletrabajadora, variando la cantidad en virtud del convenio analizado —1 euro al día⁸⁰, 1,75 euros al día⁸¹, 3,75 euros al día⁸², 14 euros brutos mensuales⁸³, 25 euros brutos mensuales⁸⁴, 28 euros brutos mensuales⁸⁵, 30 euros al mes⁸⁶, 35 euros al mes⁸⁷, 50 euros al brutos al mes⁸⁸, 125,00 euros brutos anuales⁸⁹, 180 euros brutos anuales⁹⁰ o una cantidad variable en función de los días de teletrabajo a la semana⁹¹—, o dejándola a la voluntad de las partes del contrato⁹². El derecho a este importe solo se generará por el tiempo efectivo de teletrabajo⁹³, quedando la empresa exonerada de la obligación en los periodos de vacaciones, baja por IT, excedencias, permisos de cualquier naturaleza, fiestas nacionales

⁷⁸ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o II CC de la empresa Solplast, S.A. (BOE núm. 235, de 2 de octubre de 2023).

⁷⁹ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); III CC de la empresa Kone Elevadores, S.A. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC de la empresa Euro Depot España, S.A. (BOE núm. 321, de 27 de septiembre de 2023).

⁸⁰ CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁸¹ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024).

⁸² CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

⁸³ II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁸⁴ CC de la empresa Euro Depot España, S.A. (BOE núm. 321, de 27 de septiembre de 2023).

⁸⁵ CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

⁸⁶ IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁸⁷ II CC de la empresa Solplast, S.A. (BOE núm. 235, de 2 de octubre de 2023).

⁸⁸ IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁸⁹ III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁹⁰ CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

⁹¹ IV CC de la empresa Mediapost Spain, S.L. (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023).

⁹² CC estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023).

⁹³ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024).

o locales o cualquier día que no haya sido efectivamente trabajado bajo esta modalidad⁹⁴, así como cuando la prestación del servicio no se realice con carácter regular⁹⁵.

De prestar especial atención a la materia que aquí concita el interés, en el trabajo a distancia los factores de riesgo ergonómico deben ser considerados en el momento de evaluar los puestos de trabajo en el domicilio. Por ello, algunos convenios consideran imprescindible dotar a cada uno no solo con mesa y sillas ergonómicas, sino, además, con una cuantía a tanto alzado destinada a adecuar el área de trabajo para cumplir los requisitos exigidos, siguiendo a tal fin instrucciones del servicio de prevención de la empresa⁹⁶.

2.2.2. Formación, información y participación

La formación y la información tampoco pueden quedar al margen en el teletrabajo. Por tal motivo, las personas empleadas que opten por esta modalidad de prestación deberán recibir la específica que precisen⁹⁷, con la finalidad de conocer la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, ya con carácter general, ya relativa a esta forma de cumplir el contrato en particular; mencionándose, en especial y con relativa frecuencia, las exigencias relativas al uso de pantallas de visualización de datos⁹⁸.

Al tiempo, surgen distintas obligaciones referidas a los representantes de los trabajadores, quienes deberán de ser informados periódicamente sobre los miembros de la plantilla que han suscrito un acuerdo individual de teletrabajo, incluyendo en el informe el centro al cual están adscritos y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y a distancia⁹⁹.

2.2.3. Siniestralidad en el teletrabajo

Un apartado importante en las previsiones examinadas es aquel que atiende de manera concreta a los accidentes de trabajo. Aun cuando el elenco de convenios que recogen en su redacción el procedimiento a seguir en caso de materializarse los riesgos es escaso, las cláusulas existentes merecen un sucinto comentario.

⁹⁴ CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023) o CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

⁹⁵ III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024).

⁹⁶ CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

⁹⁷ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC de la Sociedad General de Autores y Editores, Entidad de gestión de derechos de propiedad intelectual (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁹⁸ III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024).

⁹⁹ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024) o CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

En primer lugar, y en sentido contrario a cuanto apuntan los tribunales (con extensión al domicilio de la presunción sobre el carácter laboral del accidente ocurrido en el lugar y tiempo de trabajo), cabría mencionar aquellas directrices encaminadas a recordar a todos los así ocupados que durante la jornada laboral no podrán realizar tareas del hogar u otras actividades de carácter privado, pues de incumplir esa prohibición y producirse un accidente no sería calificado como laboral, recayendo sobre el perjudicado toda la responsabilidad¹⁰⁰.

En segundo lugar, y tras la precisión anterior, algunos entran a desarrollar el proceso a seguir en casos de sufrir una contingencia profesional. Así, tras la lesión surge la obligación de informar, directa o indirectamente, al superior inmediato y al área de prevención de riesgos laborales o de personal¹⁰¹; con posterioridad, y una vez atendido, será necesario iniciar un proceso de investigación, de modo que el responsable debe poder investigar las causas y establecer medidas preventivas cuando fuera pertinente¹⁰².

2.2.4. Mecanismos de control y auditoría

En el trabajo a distancia, la empresa, como manifestación de su poder de dirección, se suele reservar el derecho a establecer los sistemas o fórmulas que considere más oportunos y adecuados para verificar el cumplimiento de las obligaciones, deberes y jornada laboral¹⁰³. Para ello, obra la reserva de utilizar las herramientas de control pertinentes siempre y cuando garanticen, en todo momento, el respeto a la dignidad de la persona trabajadora, su privacidad, el derecho a la protección de datos personales y el principio de proporcionalidad¹⁰⁴. Como bien precisan algunos convenios, en buena

¹⁰⁰ CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹⁰¹ CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹⁰² CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹⁰³ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial Información Deportiva, S.L. (BOE núm. 7, de 8 de enero de 2024); CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); CC de Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE núm. 277, de 20 de noviembre de 2023); CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

¹⁰⁴ CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo)

práctica a ensalzar, para la operatividad de gran parte de las medidas —si no todas— será precisa la aceptación y autorización expresa de la persona afectada¹⁰⁵, así como informar al comité de seguridad y salud¹⁰⁶.

2.3. Condiciones de acceso al teletrabajo

En su tenor, el fruto de la negociación colectiva viene a calificar como indispensable que la persona trabajadora haya cumplido dos requisitos formales con carácter previo a su incorporación: proporcionar la información necesaria para la evaluación de riesgos del puesto de trabajo¹⁰⁷ y adecuar el espacio donde debe trabajar a las exigencias derivadas de la prevención de riesgos.

2.3.1. Evaluación y planificación

La evaluación de riesgos y la planificación de medidas preventivas son fundamentales en el contexto propuesto. Un buen sistema permite identificar y eliminar los peligros asociados a la nueva modalidad laboral, asegurando la salud y la seguridad. Los agentes sociales, sabedores de ello, han previsto una serie de riesgos específicos —ergonómicos, psicosociales y organizativos— del entorno de trabajo en remoto que resulta preciso evaluar¹⁰⁸, a fin de no solo promover un ambiente laboral seguro y saludable, sino de contribuir también al bienestar general, la productividad y la eficiencia en el desempeño de las tareas desde cualquier ubicación. Del mismo modo, para lograr un adecuado nivel de seguridad será necesario facilitar esta compleja labor¹⁰⁹, proporcionando información veraz y adecuada sobre el espacio designado¹¹⁰.

(BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

¹⁰⁵ II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

¹⁰⁶ CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

¹⁰⁷ CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024).

¹⁰⁸ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

¹⁰⁹ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); CC de la Sociedad General de Autores y Editores, Entidad de gestión de derechos de propiedad intelectual (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

¹¹⁰ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

Por cuanto hace a la determinación de la zona, los convenios son claros y la circunscriben al área o habitación de trabajo habilitada a efectos de la prestación¹¹¹, determinando si se encuentra habilitada para poder trabajar a distancia.

a) El aislamiento como factor a evaluar de manera específica

El trabajo en remoto puede provocar en el teletrabajador una desconexión social y emocional con los compañeros y la organización, aumentando el sentimiento de soledad, el estrés y la ansiedad. Por ello, algunos de los textos consultados prestan especial atención al riesgo de aislamiento, con el fin de evitar el impacto que su materialización causaría en el bienestar emocional y en la salud mental de los interesados.

Dos son las cláusulas tipo encontradas a este fin: por un lado, aquellas que recogen una mera declaración de intenciones, aludiendo a la necesidad de adoptar medidas preventivas con el objetivo de mantener el vínculo presencial con la empresa¹¹²; por otro, cuantas concretan los días de teletrabajo o aquellos de trabajo presencial a fin de fomentar la interacción social dentro de la compañía¹¹³.

b) Autoevaluación/cuestionario

La peculiaridad del lugar destinado a la prestación, en la mayor parte de las ocasiones el domicilio particular, obliga a implementar nuevos métodos en la investigación, a fin de cumplir con los mandatos preventivos. En este sentido, sobre la persona trabajadora pesará la obligación de proporcionar la información necesaria en torno al espacio donde va a desarrollar su prestación, a fin de facilitar la labor de los especialistas en prevención a la hora de efectuar la evaluación de riesgos.

¹¹¹ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹¹² III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) o CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

¹¹³ III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023); CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); CC de la Sociedad General de Autores y Editores, Entidad de gestión de derechos de propiedad intelectual (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

Como los obligados pueden no tener los conocimientos para discernir entre lo peligroso y cuanto no entraña riesgo, una parte significativa de los textos consultados recogen cuestionarios —“no invasivos”¹¹⁴— que deberán cumplimentar¹¹⁵, a fin de determinar el nivel de satisfacción de los requisitos mínimos legales para una prestación segura.

Respecto a estos cuestionarios o fichas de autoevaluación, se afirma que su elaboración deberá utilizar una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados¹¹⁶ y habrá de analizar todos los factores de riesgos ambientales, ergonómicos y psicosociales¹¹⁷. Las preguntas estarán referidas a las condiciones específicas del lugar en el cual la persona desempeña la ocupación con la ayuda de herramientas informáticas y dispositivos tecnológicos —excluyendo el resto del domicilio— y habrá de ser respondido con un “sí”, cuando cumplan las condiciones, o un “no”, en el supuesto contrario. Ante esta última eventualidad, la interesada adoptará las intervenciones precisas para su adecuación o recurrirá al servicio de prevención de la empresa para su análisis y posterior adopción de medidas¹¹⁸.

2.3.2. Consideraciones específicas de la prestación en el domicilio

Aun cuando la autoevaluación y los cuestionarios son métodos válidos para comprobar las condiciones de trabajo y, por ende, para poder implantar medidas preventivas acordes con los riesgos detectados, en ocasiones será necesaria la presencia física de los técnicos de prevención con el propósito de verificar su correcta aplicación. En estas ocasiones, la negociación colectiva viene a establecer que, en el supuesto de necesitar acceder a la zona de trabajo, la empresa deberá notificarlo y disponer del consentimiento del interesado¹¹⁹; si negara la entrada, podrá tomar la decisión de revertir el teletrabajo automáticamente,

¹¹⁴ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024).

¹¹⁵ III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024); CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹¹⁶ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U. o Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

¹¹⁷ CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹¹⁸ CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹¹⁹ CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) y CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

previa notificación a los representantes¹²⁰. Asimismo, si tras la visita quedara constancia de la ausencia de un cumplimiento de los requerimientos mínimos, el trabajo a distancia cesará hasta subsanar los defectos encontrados, programándose una nueva visita a partir de la cual verificar la recuperación de la idoneidad¹²¹.

Especial mención requiere el convenio que, por olvido o descuido, recoge el derecho de la empresa a evaluar *in situ* el lugar de teletrabajo, sin prever la autorización de quien realiza la prestación¹²². No deja de ser sino el trasunto de las frecuentes ocasiones en las cuales, a falta de claridad convencional, sufre injustificadamente el patrimonio moral de la persona el trabajador, pues de aplicar la anterior cláusula o adoptar la medida de manera unilateral, la decisión empresarial colisionaría abiertamente con el derecho fundamental de inviolabilidad del domicilio consagrado en el art. 18 de la CE.

3. Ciberacoso

Aun cuando se eche de menos una mínima atención en la negociación colectiva a las posibilidades que abre el Convenio número 190 de la OIT, de 21 de junio de 2019, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo [en particular a las de su artículo 3.d)], cabe saludar que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito el 10 de mayo de 2023 por la organizaciones más representativas a nivel patronal (CEOE y CEPYME) y sindical (UGT y CC.OO.), llame a tomar en consideración en las mesas de negociación aspectos tan importantes como “la gestión preventiva de los riesgos psicosociales”, utilizando como instrumentos a tal efecto, entre otros, “los protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia o acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales”.

Este pórtico negociado al más alto nivel hace presumir un desarrollo fértil, en particular de asociarlo a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, donde la digitalización y sus riesgos alcanzan entidad propia dentro de sus líneas directrices. A la espera de esos productos más acabados, cuanto ahora procede ofrecer es el magro resultado proporcionado por los convenios examinados, cuyos frutos pueden ser condensados bajo tres patrones diferentes.

3.1. Aproximación conceptual

Aun cuando no todos los convenios analizados que aluden al ciberacoso proporcionan una definición concreta, cuantos lo hacen coinciden a la hora de cifrar su esencia en ser una conducta fundada sobre comportamientos agresivos, humillantes o vejatorios, llevados a cabo mediante medios tecnológicos, tales como internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, etc.; aspecto instrumental al cual acompaña el

¹²⁰ CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) o II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024).

¹²¹ CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹²² II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024).

rasgo fundamental del impacto negativo en la salud física o mental de quien lo sufre¹²³. En algún supuesto van incluso más allá, para contemplar que no necesariamente debe tratarse de una acción repetitiva y continua en el tiempo, pues un solo incidente que tenga un impacto significativo y perjudicial en la víctima también podrá tener dicha consideración¹²⁴.

Sin mayor novedad en la delimitación del sujeto activo (superiores o compañeros), como precisión lógica que no puede desconocer la posible modalidad vertical ascendente¹²⁵, el interés más destacado aparece en la concreción medial, en particular vinculada a conductas prohibidas como el envío de “mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo discapacidad etc., y aquellos que promuevan el acoso sexual”¹²⁶ o “por razón de sexo, laboral, racista...”¹²⁷; la utilización del correo electrónico para remitir material violento, ofensivo, obsceno, pornográfico, racista, sexista o sexual¹²⁸; o, en una tercera muestra, “distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada”¹²⁹.

¹²³ II CC de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024) o CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

¹²⁴ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

¹²⁵ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

¹²⁶ CC Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023).

¹²⁷ CC de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023).

¹²⁸ CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); VII CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial Información General, S.L.U. (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024); VII CC de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024); CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023); CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE núm. 261, de 1 de noviembre de 2023); III CC de la empresa Kone Elevadores, S.A. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o IX CC estatal del corcho (BOE núm. 214, de 7 de septiembre de 2023).

¹²⁹ III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024).

3.2. Concreción de conductas a partir de su tipificación como infracciones laborales

Una aproximación más fecunda al conjunto disperso de conductas que posibilitan o constituyen el comportamiento proscrito puede pasar por la sistematización del catálogo al cual remite al ejercicio del poder disciplinario. Variable en la reacción que merece el tipo definido como infracción en atención al principio de proporcionalidad, los convenios consideran graves determinados actos que perfectamente entroncan con los medios antes descritos, como pudieran ser “la remisión de correos de contenido violento, racista, sexista, pornográfico y, en los masivos, de índole meramente humorística”¹³⁰; “las ofensas de palabra proferidas [...] vía *WhatsApp* o cualquier medio telemático o red social, durante la jornada de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad”¹³¹; y “la publicación o difusión de comentarios vejatorios o contrarios a la dignidad de las personas o derechos fundamentales [...] en medios o redes sociales, cuando se identifiquen como empleados de las empresas o utilizando el nombre de la/s sociedad/es”¹³².

De mayor enjundia y gravedad, al punto de merecer en sí la calificación de ciberacoso, son comportamientos como los siguientes:

A.- “El envío de uno o varios correos electrónicos o el acceso voluntario a una o varias páginas o sitios web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o de su personal”¹³³.

B.- “Utilizar [el] correo electrónico, la plataforma electrónica y [las] aplicaciones de la compañía, o cualquier otro uso de Internet [...] [con el resultado de incurrir en] acoso [...] [o] difamación”¹³⁴.

C.- “Utilizar los medios telemáticos (como, por ejemplo, los grupos de *WhatsApp* de trabajo) [...] para proceder al maltrato verbal de compañeros, superiores jerárquicos o sus familiares”¹³⁵.

D.- “La difusión, a través de redes sociales, de opiniones vejatorias o que atenten contra la dignidad o el debido respeto a toda persona, vertidas contra compañeros [o] superiores”¹³⁶.

E.- “Cualquier maltrato de palabra u obra que tenga lugar durante la jornada, aunque no se lleve a cabo por medios de comunicación empresariales”¹³⁷.

¹³⁰ CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial Información General, S.L.U. (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024) o CC de la empresa Unidad Editorial, S.A. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024).

¹³¹ CC de Acciona Mobility, S.A. (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

¹³² CC de Kiwokopet, S.L.U. (BOE núm. 177, de 26 de junio de 2023).

¹³³ II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹³⁴ CC para los pilotos de easyJet Airline Company Limited (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023).

¹³⁵ CC de Acciona Mobility, S.A. (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

¹³⁶ CC de la Ilunion Seguridad, S.A. (BOE núm. 68, de 21 marzo de 2023).

¹³⁷ CC de Acciona Mobility, S.A. (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

F.- “Las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos”¹³⁸.

G.- “El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otras personas trabajadoras de carácter xenófobo, sexual, religioso y análogas cualquiera que sea la vía utilizada: verbal, escrita, digital o publicada en cualquier red social”¹³⁹.

3.3. El protocolo como contexto preventivo

Para hacer frente a aquellas conductas no deseadas y, a la par, prevenir cualquiera de las situaciones expuestas (erradicar ese tipo de comportamientos y conseguir que no se produzcan¹⁴⁰), algunos convenios ejemplares (6 entre 112 revisados) acuden a los protocolos previstos para el acoso en general, sin mencionar de manera expresa su variedad tecnológica. No cabe duda de su aplicabilidad en esta sede, aun cuando se echa en falta una especificidad capaz de enriquecer el compromiso empresarial. A falta de esa atención singular, sirva el siguiente repertorio como una mejor aproximación a esta cuestión de envergadura¹⁴¹:

A.- Informar y facilitar a la plantilla el protocolo de prevención y actuación frente al acoso, así como asegurarse de que esté disponible.

B.- Realizar campañas de sensibilización a través de charlas formativas y folletos.

C.- Elaborar, si no existiera, un diagnóstico de la situación real de mujeres y hombres en la empresa, concretando sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

D.- Incluir en las evaluaciones de riesgos preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.

E.- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

¹³⁸ CC de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (técnicos de mantenimiento de aeronaves) (BOE núm. 157, de 3 de julio de 2023).

¹³⁹ CC de Triangle Outsourcing, S.L. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023).

¹⁴⁰ VII CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); VI CC de la empresa Logifruit Iberia, S.L.U. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial Información General, S.L.U. (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial, S.A. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024) o CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE núm. 261, de 1 de noviembre de 2023).

¹⁴¹ Siguiendo la exposición de los siguientes convenios: VII CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); VI CC de la empresa Logifruit Iberia, S.L.U. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial Información General, S.L.U. (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024); CC de la empresa Unidad Editorial, S.A. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024) o CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE núm. 261, de 1 de noviembre de 2023).

F.- Promover el respeto y la corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

G.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no solo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

H.- Informar y formar a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre todas aquellas conductas proscritas.

I.- Prohibir insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios de la empresa, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

J.- Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

K.- Actuar en cuanto se detecten conductas indebidas en un colectivo o equipo de trabajo, dirigiéndose inmediatamente a la persona responsable, a fin de informarle sobre la situación descubierta, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, al tiempo que se pone en marcha el protocolo.

IV. Conclusiones

Primera: La relación dialéctica entre tecnología y seguridad y salud laborales presenta, a través de la negociación colectiva, un doble escenario objeto de atención: de un lado, el derivado de aprovechar los avances para prevenir de una manera más eficaz ciertos riesgos; de otro, el resultado de tener que hacer frente a otros de nuevo cuño como precio a pagar por la evolución. Saludando con satisfacción las noticias del primero, el mayor interés se encuentra en el segundo, donde con toda probabilidad es hora de pasar de las frecuentes declaraciones de intenciones o programas de actuación a medidas concretas y específicas.

Segundo: Tanto para crear como para corregir resulta vital la implicación del banco social en la delimitación de las iniciativas que demanda la transformación tecnológica. Quizás por ser el más repetido, un buen comienzo (así lo demuestran las mejores prácticas localizadas) habrá de ser y pasar por una información fluida de los procesos de cambio a acometer y, sobre todo, por una formación “profiláctica” (las enseñanzas “paliativas” son mucho menos eficaces y casi siempre preparan para la consecuencia menos deseada del despido por razones objetivas), capaz de anticipar los efectos también en la respuesta que puede y debe merecer en el marco de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Tercera: En el caso concreto de la desconexión, procederá considerar la posibilidad de clarificar las excepciones permitidas durante los períodos de descanso, estableciendo criterios detallados para definir cuándo las situaciones urgentes o excepcionales justifican una comunicación fuera del horario laboral y asegurando, así, una aplicación coherente y

equitativa de la política. Además, podría ser de utilidad implementar sistemas de seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las medidas, a través de encuestas regulares a los empleados sobre su experiencia que retroalimenten el modelo.

Cuarta: La negociación colectiva no presta una excesiva atención a los aspectos preventivos del teletrabajo. Fiarlo todo al autoinforme del destinatario de las medidas poca solución aporta cuando la culpa *in vigilando* siempre acompañará a la responsabilidad empresarial; por su parte, el acceso de los técnicos al domicilio de la persona trabajadora sigue planteando el dilema del necesario consentimiento y las consecuencias derivadas de no solicitarlo o no conocerlo.

Quinta: Es crucial establecer protocolos propios de prevención y actuación frente al ciberacoso, los cuales no se limiten a definirlo, sino que también protejan de las conductas inaceptables y proporcionen procedimientos efectivos para afrontar incidentes de este tipo. Además, la realización de campañas continuas de sensibilización y formación son esenciales para educar a la plantilla sobre el respeto, la igualdad de trato y la prevención del acoso, tanto en el entorno digital como físico del trabajo.

V. Anexo. Convenios consultados.

VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024)

CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024)

CC de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., Servicio BSH al cliente, zona 5 (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024)

XIV CC de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024)

III CC del Grupo Acciona Energía (BOE núm. 123, de 21 de mayo de 2024)

VII CC general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE núm. 120, de 17 de mayo de 2024)

CC de TK Elevadores España, S.L.U. (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024)

VI CC general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE núm. 117, de 14 de mayo de 2024)

VII CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024)

II CC de la empresa Carbuos Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024)

VI CC de la empresa Logifruit Iberia, S.L.U. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024)

CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024)

IV CC del Grupo Enagás (BOE núm. 101, de 25 de abril de 2024)

CC de Mahou, S.A. (BOE núm. 95, de 18 de abril de 2024)

VIII CC estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE núm. 95, de 18 de abril de 2024)

XVIII CC de la empresa Petróleos del Norte, S.A. (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024)

III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024)

II CC de la empresa Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024)

II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024)

CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024)

CC de la empresa Unidad Editorial Información General, S.L.U. (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024)

III CC de las empresas Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024)

CC de la empresa Unidad Editorial, S.A. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024)

IX CC del Grupo Prisa Radio (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024)

VI CC de la empresa Avaya Comunicación España, S.L.U. (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024)

II CC de la empresa Worldwide Flight Service, S.A., Servicios Aeroportuarios de Carga (BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024)

CC de la empresa Globalia Handling, S.A.U. (BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024)

CC de la empresa Frit Ravich, S.L. (BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024)

CC de la empresa Hertz de España, S.L. (BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024)

III CC de la empresa Eltec It Services, S.L.U. (BOE núm. 59, de 7 de marzo de 2024)

III CC del grupo de empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 58, de 28 de febrero de 2024)

II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024)

VIII CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024)

V CC de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A.U. (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024)

VIII CC de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024)

IV CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024)

VII CC de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024)

III CC de la empresa Otis Mobility, S.A. (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024)

CC de Vueling Airlines, S.A. (BOE núm. 36, de 10 de febrero de 2024)

CC de la empresa Ediservicios Madrid 2000, S.L. (BOE núm. 29, de febrero de 2024)

II CC del Grupo NORTEGAS (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024)

CC de la empresa Babé y Cía, S.L. (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024)

V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024)

CC de la empresa Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2024)

II CC de Aparca&Go, S.L. (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2024)

V CC del Grupo de Empresas Groundforce (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2024)

CC de la empresa Unidad Editorial Información Deportiva, S.L. (BOE núm. 7, de 8 de enero de 2024)

IV CC de la empresa Mediapost Spain, S.L. (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023)

XVII CC de la empresa Schweppes, S.A. (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023)

CC de la empresa Sonae Arauco España Soluciones de Madera, S.L. para los centros de trabajo de Linares y Valladolid (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023)

IV CC de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023)

CC de la empresa British American Tobacco España, S.A. (BOE núm. 308, de 26 de diciembre de 2023)

CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023)

CC sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023)

V CC del Grupo de empresas Rodilla (Rodilla Sánchez, S.L., Cafeteros desde 1933, S.L., Alada 1850, S.L. y Nostra Restauración, S.L.U.) (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2023)

CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023)

CC de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023)

CC de las empresas Al Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023)

V CC de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (Tripulantes Técnicos de Vuelo) (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2023)

CC de la empresa Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023)

CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023)

X CC de la empresa Danone, S.A. (BOE núm. 282, de 25 noviembre de 2023)

CC de la empresa Fernando Buil, S.A. (BOE núm. 280, de 23 noviembre de 2023)

VI CC de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. (Pilotos) (BOE núm. 278, de 21 noviembre de 2023)

CC de Unidad Editorial Información Económica, S.L. (BOE núm. 277, de 20 de noviembre de 2023)

CC de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023)

II CC de Game Stores Iberia, S.L.U. (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023)

II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de la empresa Norwegian Air Resources Spain, S.L. (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023)

V CC de Nuclenor, S.A. (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023)

IX CC Nacional de Colegios Mayores Universitarios (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023)

II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023)

CC de la empresa Unidad Editorial, S.A. (BOE núm. 265, de 6 de noviembre de 2023)

V CC de la empresa Easyjet Handling (Spain), sucursal en España (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2023)

CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE núm. 261, de 1 de noviembre de 2023)

II CC de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023)

CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023)

CC de la empresa Uniprex, S.A.U. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023)

CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023)

IV CC de la empresa Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023)

CC de la Sociedad General de Autores y Editores, Entidad de gestión de derechos de propiedad intelectual (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023)

II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023)

III CC de la empresa Kone Elevadores, S.A. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023)

IV CC de la empresa Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023)

CC de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023)

CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023)

CC estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023)

IX CC de la empresa Telefónica IoT & Big Data Tech, S.A.U. (BOE núm. 241, de 9 de octubre de 2023)

CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE núm. 23, de 2 de octubre de 2023)

II CC de la empresa Solplast, S.A. (BOE núm. 235, de 2 de octubre de 2023)

VIII CC de la asociación Aldeas Infantiles SOS España (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023)

III CC de la empresa Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023)

V CC de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y su personal de tierra (BOE núm. 321, de 27 de septiembre de 2023)

CC de la empresa Euro Depot España, S.A. (BOE núm. 321, de 27 de septiembre de 2023)

VII CC de la empresa Síntax Logística, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023)

CC de Triangle Outsourcing, S.L. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023).

XII CC de la empresa Red Eléctrica de España, S.A.U. (BOE núm. 228, de 23 de septiembre de 2023)

VII CC general del sector de la construcción (BOE núm. 228, de 23 septiembre 2023)

IX CC estatal del corcho (BOE núm. 214, de 7 de septiembre de 2023)

CC para el grupo de empresas Centro Farmacéutico del Norte, S.A. y Centro Distribuidor del Norte, S.A. (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023)

CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023)

VIII CC de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.L.U. (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023)

CC de Global Spedition, S.L. (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023)

CC para el personal de tierra de los centros de trabajo de Algeciras, Ceuta y Tarifa, de Förde Reederei Seetouristik Iberia, S.L.U. (BOE núm. 203, de 25 de agosto de 2023)

III CC profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (BOE núm. 202, 24 de agosto de 2023)

CC de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (técnicos de mantenimiento de aeronaves) (BOE núm. 157, de 3 de julio de 2023)

CC de Kiwokopet, S.L.U. (BOE núm. 177, de 26 de junio de 2023)

CC para los pilotos de easyJet Airline Company Limited (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023)

CC de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023)

CC de la Ilunion Seguridad, S.A. (BOE núm. 68, de 21 marzo de 2023)

CC Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023)

CC de Acciona Mobility, S.A. (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023)

CC empresa de centros de jardinería (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023)