

GRADUA: Enpresaren Administrazio Eta Zuzendaritza Gradua eta Zuzenbide  
Gradua

2021/2022 IKASTURTEA

**DESKONEXIO DIGITALERAKO ESKUBIDEA  
HITZARMEN KOLEKTIBOETAN ETA  
JURISPRUDENTZIAN**

ZUZENBIDEKO GRADU AMAIERAKO LANA

EGILEA: Ana Lasa Somocurcio

ZUZENDARIA: Eider Larrazabal Astigarraga

Bilbo, 2022ko otsailaren 11a.



CC lizentzia bidez *“Aitorpena –EzKomertziala-BerdinPartekatu”*

Lanaren erreprodukzioa, hedapena eta zabalkunde publikoa egiteko aukera ematen du, baita lan eratorriak sortzeko ere (itzulpenak eta abar)

# AURKIBIDEA

1. SARRERA: .....	3
2. DESKONEXIO DIGITALAREN JATORRIA:.....	4
3. DESKONEXIO DIGITALA ETA LAN ESKUBIDEAK: .....	10
1. Deskonexio digitala, lan denbora eta atsedenerako eskubidearen baitan:.....	11
2. Deskonexio digitala, familia eta lana bateragarri egiteko eskubidearen baitan: .....	13
3. Deskonexio digitala, laneko osasuna eta lan arriskuen prebentzioaren baitan:.....	15
4. Deskonexio digitala, intimitate pertsonalaren eta familia intimitatearen bermearen baitan:.....	18
4. DESKONEXIO DIGITALERAKO ESKUBIDEAREN ZERTZEA HITZARMEN KOLEKTIBOETAN ETA ENPRESA BARNE-POLITIKETAN:.....	21
1. Hurbilketa teorikoa: .....	21
2. Azterketa praktikoa: .....	24
a. Eduki “minimoa”: .....	27
b. Berezitasun azpimarragarriak: .....	28
c. Protokolo, politika eta manifestuei bidea irekitzen dieten hitzarmenak: .....	30
5. JURISPRUDENTZIA: .....	34
1. “Lan-denboraren” eta “atsedenaren” definizioa 2003/88/CE Direktibaren harira: .....	34
2. Lanaldia erregistratzeko betebeharra 8/2019 Errege Dekretuak ezarrita: .....	43
3. Langilearen intimitate eta duintasun pertsonalerako eskubidea eta enpresariaren antolakuntza eta zuzendaritza eskubide mugatua: .....	46
6. ONDORIOAK ETA ETORKIZUNeko ERRONKAK:.....	51
7. BIBLIOGRAFIA ETA BESTE ITURRIAK: .....	55

## 1. SARRERA:

Deskonexio digitalerako eskubidea, 2016ko El Khomri frantziar legearen (geroago aztertuko dena) eraginaren ostean eta, 2017an AXA enpresak bere hitzarmen kolektiboan barneratu ostean, Espainiako lan zuzenbideko adituen artean eztabaidatzen eta aztertzen hasi zen eskubidea da.

Eskubide honen sustraietako bat, Informazioaren eta Komunikazioen Teknologien (IKT hemendik aurrera) erabilera masibo eta etengabekoa da. Oro har, esan daiteke pandemia bat jasan behar izan dugula IKTen mende gaudela ohartzeko eta gure bizitzako esparru guztiek IKTekin lotura ukaezina eta apurtezina dutela konturatzeko. Pandemiak tresna teknologikoak erabiliz funtzionatzera behartu gaitu, bai esparru akademikoan zein lanekoan, eta etorkizunean haiekiko mendekotasuna areagotu egingo da ziurrenik ere. Kezka horrek piztu du nire interesa gai honetan.

Bestalde, ikusi egin da nola pandemiaren aurretik lan esparruan zetozen aldaketak, indartu eta areagotu egin diren eta kasu askotan, garapen esanguratsua eman da lanaren eta enpresaren antolaketa-kulturaren. Etxetik lan egitea posible dela ikusi dugun moduan gure esfera pribatua babesteko beharra ere antzeman da. Azkenean, pandemiak azkartu egin du, aurretik lan esparrua aldaketa berri hauetara eramaten ari zuen prozesua, eta beharrezkoa da errealitate berri hau arautzea eta zehaztea.

Aldiz pandemiaren aurretik, espainiar ordenamenduan 2018an jaso zen eskubide hau, espainiar legegileek Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko legean barneratzea erabaki zutenean. Oso erabaki kritikatu izan dela ikusiko dugu, bai bere kokapenagatik zein bere edukiagatik ere. Eskubide berri honek bermatzen eta babesten duena, ez al dute ba lan zuzenbidean jada langileek dituzten beste eskubideek babesten?

Legeak, eskubidea garatzeko bide ematen dio hitzarmen kolektiboari eta honen ezean enpresa barne-politikei. *A priori*, erabaki logikoena dela dirudi, lan-postu bakoitzaren eta langile bakoitzaren beharrak entzunak izan daitezen eta egoera ezberdinetara egokitu daitezen deskonexio digitalerako eskubidea arautzeko eta gauzatzeko neurri eta mekanismoak. Aitzitik, nolakoa izan da espainiar enpresen eta sektoreen hitzarmen kolektiboek eskubide berri honi egin dioten arrera? Ba al dakite enpresek deskonexio digitalerako protokolo bat izatera derrigortuak daudela?

Modu berean, lanean zehar espainiar ordenamendu juridikoko auzitegi ezberdinen epaiak aztertuak izango dira, gaur egungo deskonexio digitalerako eskubidearen baitan kokatu daitezkeen egoera ezberdinei, auzitegiak emandako trataera zein den ikusteko.

Lana burutzeko erabili den metodologiari dagokionez, literatura akademikoaren azterketa egin da lehengo zatian eta bigarrean, azterketa praktikoa, 23 hitzarmen kolektibo eta zenbait sententziaren analisiarekin. Halaber, lana hiru zatitan banatu da: lehengo zatian, eskubide berri honen azterketa teorikoa egin da; bigarrean, azterketa praktikoarekin hasiz, 23 Hitzarmen Kolektibo aztertu dira; azkenik, bai espainiar ordenamendu juridikoaren bai Europar Batasunaren Justizia Auzitegiaren epaiak jaso dira, benetako errealitatea ezagutzeko helburuarekin.

Azkenik, lanak hainbat helburu ditu, bai eta erantzuteko hainbat auzi ere: deskonexio digitalerako eskubidearen kokapen eta eduki egokia bilatzea, lan esparruko beste eskubideekin duen lotura aztertzea, eskubide berri moduan egituratu ahal den ikustea, errealitateko hitzarmenen eta epaien azterketarekin bere beharrezkotasuna ikustea eta azkenik, etorkizunera begira irekita geratzen diren erronkak identifikatzea.

## 2. DESKONEXIO DIGITALAREN JATORRIA:

Azken hamarkadetan, gizarteak bizi izan duen teknologiaren “inbasioa” ezaguna eta guztiz onartua izan da, gizakion bizitzako arlo guztietara teknologiaren aurreratzeak heldu direlarik, gizartearen transformazio orokor bat azaleratuz.

Gizartearen eguneroko ohituretan ematen diren aldaketa orotan antzematen den bezala, aurreratze zein garapen batek abantaila argi eta desabantaila, ezkutua gehienetan, dakartza berarekin, lan zuzenbidean ikusi den lez.

Izan ere, nahiz eta mundu mailak pairatutako pandemiarekin “hiperkonexioa” ageri agerikoa izan den begi guztietarako, azken hamarkadetan langileen enpleguan zuzenean eragiten duten faktore garrantzitsuak bilakatu dira teknologia, gailu teknologikoak eta Internetarako sarbide askea.

Informazioaren eta komunikazioaren teknologiak gizarte garaikidearen funtsezko elementu gisa finkatzeak, gizarte-egitura analogiko tradizionalen eraldaketa digitala

ekarri du. Azken hamarkadetan bizi izandako digitalizazio-prozesua, gizarte interkonektatu batean amaitu da, gizarte-egoera berriak eratzuz, zeienei gure ordenamendu juridikoa bortxazkoegi eta zatikatuegi egokitu behar izan den<sup>1</sup>.

Zalantzarik gabe, IKT-ek bizitza, ezagutza eta komunikazioak erraztu dizkigute, eta etengabe konektatuta egoteko aukera ematen digute. Azken finean, segundo batzuk nahikoak dira langileak enplegatailearen presazko oharrak jasotzeko ozeanoaren alde batetik bestera. Honek, abantaila edo aurrerapena dakar, hala ere, alderdi negatiboak ere badaude, batez ere segurtasunari, pertsonen pribatutasunari, langilearen bizitza pertsonalaren eta lan-bizitzaren arteko banaketa-lerroa desitxuratzeko erraztasunari eta, ondorioz, lanaren eta atsedeneraren arteko muga kentzeari dagokienez. Honek guztiak arrisku fisikoak ez ezik, arrisku psikosozialak ere ekar ditzakeelako, hala nola, “tekno-estresa”, neke informatikoa eta abar<sup>2</sup>.

Egoera honetan, IKTak lan esparruan sartzearekin batera bizitza profesional eta pribatuaren arteko muga lerro fin-fina bihurtu da. Enplegataileak langilearekiko duen botere eta ahalmenak, praktikan, ohiko mugak baino gehiago hedatu dira gaur egun, are gehiago ziberespazioak bizitza publikoa eta pribatua bereizten ez diren eszenatoki bat dakarrenean. Teknologia lan esparru ohikoa nahasten duenean eta jada langilearen ordutegiaren mugei buruzko nozio tradizionala inbaditzen duenean, arazoa sortu egin da, atsedenerako eskubidea urratzen da<sup>3</sup>.

Deskonexio digitalaren eskubidea ez dago inon definitua, ez zaio definizio zehatzik eman eta kontzeptu bezala gizartean ia ezezaguna zen harik eta Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko 3/2018 Lege Organikoaren (hemendik aurrera DPBEBLO) azken xedapenetako 13.ak Langileen Estatutuari<sup>4</sup> (LE hemendik aurrera) honako artikulua dion arte:

*«Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.*

---

<sup>1</sup>GARCÍA GONZÁLEZ, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista Catalana de Dret Públic*, (zenbaki berezia), 55-57. Eskuragarri: <https://doi.org/10.2436/rcdp.i0.2020.3505>.

<sup>2</sup>CAMPOS, A.I.P. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario jurídico y económico escorialense*, 52. Zk., 103.

<sup>3</sup>GUTARRA, E. F. (2020). El derecho a la desconexión digital. Cesar Landa Arroyo.(Ed.), *Derechos fundamentales: Actas de las V Jornadas Nacionales de Derechos Fundamentales* (15.atala), 225-242, Palestra Editores.

<sup>4</sup>2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. Espainiako Aldizkari Ofiziala, 255.zenbakia, 2015ko urriaren 24koa.

*Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»<sup>5</sup>.*

Hala ere, horrek ez du esan nahi Lege Organiko honek ikus-entzunezko sistemen edo laneko geolokalizazio-sistemen aurrean langileen pribatutasuna indartzeko eta lanorduetatik kanpo deskonexio digitalerako eskubidea bermatzeko neurriak sartu dituen arte, ez denik arautzeko lehengo aurrerapausorik eman<sup>6</sup>.

Espaniar Konstituzioaren 40.2. artikuluan jada lanaldia mugatuz lan atsedena bermatuko duen politikak sustatzeko eskatzen zaie botere publikoei. Modu berean, Langileen Estatutuan ere, 34-38 artikuluen bitartean arautu egiten da lan-denbora, autore askoen aburuz eskubide horren baitan kokatzen delarik deskonexio digitalerako eskubidea aurrerago ikusiko den moduan.

Aipatu den bezala, DPBEBLOak ez du definizio zehatza ematen, Vallecillo Gámezek legeak eskubidez baliatzeko moduak eta langileak tresna teknologikoen erabilerari buruz prestatzeko eta sentibilizatzeko ekintzak baino, ez dituela aipatzen uste du, hau da, ez duela eskubidearen edukia jasotzen, ezta eraginkortasunari buruzko berme intrintsekoak ere<sup>7</sup>.

Lehen esandakoaren harira, nahiz eta lan-ordutegitik kanpo deskonexio digitala izateko eskubidea ez den berariaz arautzen Espainian, datu pertsonalak babesteko lege honen 88.artikuluak, lan esparruan deskonexio digitalerako eskubidea arautzen du<sup>8</sup>:

*«Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

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

---

<sup>5</sup>Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko 3/2018 Lege Organikoa. *Espaniako Aldizkari Ofiziala*, 294. ZK., 2018ko abenduaren 13koa, 119788-119857.

<sup>6</sup>GÁMEZ, M. R. V. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (vol.8, nº1), 213-214.

<sup>7</sup>GÁMEZ, M. R. V., *Op.cit.*, 213.

<sup>8</sup>CANDAMIO, J. (2018). Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y por qué la nueva Ley de Protección de Datos pretende regularlo? Iberley. Eskuragarri: <https://www.iberley.es/revista/derecho-desconexion-digital-fuera-ambito-laboral-regula-nueva-lopdgdd-116?collection=blog&term=DESCONEXION+DIGITAL&query=DESCONEXION+DIGITAL&noIndex>

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

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

Artikulu honetan espainiar legegileek deskonexio digitalerako eskubidea, lan ordutegitik kanpo langileek IKTen erabilera mugatzeko duten eskubide moduan ulertu zuten, langileen atsedena eta oporraldia bermatzeko. Gainera, Zioen Azalpenak berak dioen bezala, eskubide horrek "leku garrantzitsua du (...) intimitaterako eskubidearen esparruan, lan-eremuan gailu digitalak erabiltzean (...)."

Ildo honetan eta artikulu honen ezaugarri garrantzitsuak labur-labur aztertzearen, honako ideia hauek azpimarratu behar dira: i) berariaz langileek eta enplegatu publikoek deskonexiorako duten eskubidea aitortzen da, lanalditik kanpo beren oporraldia eta atsedena errespetatzen dituztela ziurtatzeko. Bestalde, norberaren eta familiaren intimitatearen berme gisa ere aipatzen da eskubidea. ii) eskubide hori baliatzean, lan-harremanaren izaera eta xedea hartuko dira kontuan, eta familia-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzea indartuko da negoziazio kolektiboaren esparruan. iii) enpresak, enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari entzun ondoren, langileei eta zuzendariari zuzendutako barne-politika bat ezarriko du, deskonexiorako eskubidea baliatzeko modalitateak eta gailuen zentzuzko erabilerari buruzko prestakuntza- eta sensibilizazio-ekintzak zehaztuko dituena. iv) azkenik, deskonexio-neurri espezifikoak aipatzen ditu, bai urrutiko lanerako, bai etxean egiteko, lan-helburuekin tresna teknologikoak erabiltzeari lotuta<sup>9</sup>.

Behin espainiar legegileek eskubide berri honi arauketan eman dioten idazkera aztertuta, "Real Academia Española"-k emandako definizioa aztertuko dugu. "Asociación de Academias de la Lengua Española"-rekin batera burututako

---

<sup>9</sup>CAMPOS, A.I.P., *Op.cit.*, 199-120.

gaztelania juridikoaren hiztegi panhisanikoan horrela definitu egiten da lan esparruan langileek duten deskonexio digitalerako eskubidea: *Derecho de los trabajadores y empleados públicos a que su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar no se vean negativamente afectados por el uso de dispositivos digitales que pueda efectuar el empleador*. Berriz ere, langileak lan ordutegitik kanpo zein oporretan, atsedena bermatzera begira, IKT-ak ez erabiltzeko duten eskubidearekin lotzen da<sup>10</sup>.

Sherry Turkle aditu estatubatuarrak deskonexio digitalerako eskubidearen definizioaren honako hurbilketa hau egiten du: deskonexio digitala lan-eskubide berria da, duela gutxi artikulatu dena, eta erakunde bateko kolaboratzaile orok lan-ordutegitik kanpo telefonoaren, ordenagailuaren edo beste edozein gailu elektronikoren bidez iristen zaizkion komunikazioei eta lanpostutik eratorritako mezuei ez erantzuteko eskubidea arautzen du. Turklek orain arte ikusitako definizioek bezala, langileak duen eskubide bat dela adierazten du, lan harreman batean jatorria duena baina ugazabaren edo enpresaren obligazioari aipamenik egin gabe<sup>11</sup>.

Halaber, lan zuzenbidean katedraduna den Francisco Alemanek deskonexio digitalerako eskubidearen definizio berezia ematen du langileak eskubide honi heltzeko duen autonomian ardatzen duen heinean; *derecho de inversión y reversión que confiere a los trabajadores la posibilidad de decidir, con carácter transitorio o permanente, su disponibilidad conectiva con los dispositivos técnicos digitales, respetando los derechos dignitativos básicos e integrando, en su caso, las condiciones que puedan estipularse al efecto a título individual y en instrumentos de naturaleza colectiva*<sup>12</sup>. Bestalde, interesgarria da Alemanek ematen duen definizioaren harira, Argentinako lan zuzenbidearen erakundearen kide den Facundo Martin Chiuffo abokatuak Orangeko giza baliabideen zuzendaria den Bruno Mettlingek burututako txostenean<sup>13</sup> oinarrituta egiten duen hausnarketa. Chiufforen

---

<sup>10</sup>Diccionario Panhisanico del Español Jurídico. Eskuragarri: <https://dpej.rae.es/>. Azken kontsulta 2022ko otsailaren 8a.

<sup>11</sup>Fundació factor humà-k zitatuta: TURKLE, S. (2020). En defensa de la conversación: el poder de la conversación en la era digital. Ático de Libros.

<sup>12</sup>PÁEZ, F. A. (2017). El derecho a la desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088”. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 30. Zk., 12-33.

<sup>13</sup>Transformación digital y vida laboral: las propuestas del informe Mettling. *Actualidad Internacional Sociolaboral* 194. Zk. (2015eko Urria). Relaciones laborales Francia. Eskuragarri: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/194/135.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/194/135.pdf)



ustetan, lan ordutegitik kanpo deskonektatu ahal izatea eta deskonektatzeko gai izatea ez dira gauza bera, beraz, etxean lanetik deskonektatzen jakitea banaka, denboraz eta iraunkortasunez eraiki beharreko trebetasuntzat hartu behar da<sup>14</sup>.

Bestetik ere, Francisco Alemanek emandako definizio hau osatzeko, Naranjo Colorado doktoreak deskonexio digitalerako eskubideari buruz emandako definizioa aipatu beharra dago. Coloradok, deskonexio digitalerako eskubideak bere baitan, langilearen jarrera negatibo, pasibo edo iheskorrek lan-harremanaren eremuan inolako ondorio edo gaitzespenik eragin ezin izatea aurreikusten duela ulertzen du.

Ildo beretik, Coloradok ikertu egin du ea aztertzen ari garen eskubideak berak “sofismo juridiko” deitzen duen argudiaketa faltsu bat izan ahal den. Gauzak horrela, “deskonektatzearen” eta “ez ikusia egitearen” arteko konparaketa burutzea proposatzen du. *Real Academia Española* deskonektatzea, bi aparatuen, pertsonen edo objektuen arteko lotura, harremana, komunikazioa etetea eta haien arteko fluxua etetea dela adierazten du<sup>15</sup>. Aitzitik, *Real Academia Española* zerbaiti edo norbaiti kasurik ez egitea, edo arreta merezi ez balute bezala tratatzea “ez ikusia egitea” dela ulertzen du<sup>16</sup>. Beraz, lan esparruko deskonexio digitalerako eskubidea deskonektatzeko edo ez ikusiarena egiteko eskubidea da?

Doktore honen iritziz, behin lanaldia bukatuta eta langilea lan esparrutik edo lanpostutik kanpo dagoenean, langile-enpresa, langile-ugazaba, langile-nagusi harremana eten egiten da, ez da apurtzen, ezinezkoa izanik deskonektatzeari buruz hitz egitea. Hau da, deskonektatu hitza onartzea, langilea lan betebeharrarekiko momentu horretan lotuta dagoela edo betebeharrak bat duela onartzea da, nahiz eta lanalditik kanpo egon, lanaldi figuraren funtsa guztiz desnaturalizatu. Izan ere, Coloradoren ustetan, lanaldiak jada langilean lan aldia mugatzen duen heinean ez du “deskonektatzeko eskubidearen” beharrik ikusten, atsedean hartzeko eskubideak jada aurreikusten dituelako bere baitan instrumentu nahiko berau exijitzeko. Hau guztia dela eta, “ez ikusia egitearren” alde agertzen da honako hau argudiatuz: *si en algo este derecho podría representar un beneficio para los trabajadores sería en la*

---

<sup>14</sup>CHIUFFO, F. M. (2018). El derecho a la Desconexión: Contenidos y Perspectivas para su implementación desde la experiencia Francesa. (2018ko urriaren 4a). SSRN-n Eskuragarri: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3418700>

<sup>15</sup>Real Academia Española. (s.f). Desconectar. *Diccionario de la lengua española*. Azken kontsulta 2022ko otsailaren 6a. Eskuragarri: <https://dle.rae.es/desconectar>

<sup>16</sup> Real Academia Española. (s.f). Ignorar. *Diccionario de la lengua española*. Azken kontsulta 2022ko otsailaren 6a. Eskuragarri: <https://dle.rae.es/ignorar?m=form>

*consagración taxativa de un derecho a ignorar tareas y funciones de trabajo por fuera de la jornada laboral, cuando ellas no fueron previamente acordadas, aceptadas y son actualmente remuneradas*<sup>17</sup>.

Bukatzeko, lanean zehar kontuan izango dugun aitzindari den lege frantsesa aipatu beharra dago, izan ere DPBEBBLOak ez bezala, *LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* edo *Loi El Kohmri*<sup>18</sup> bezala ezagutzen den legeak barneratu egiten du deskonexio digitalerako eskubidearen oinarritzko definizio bat.

Bigarren kapituluan, "*Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique*", 55.7. artikuluan adierazten den lez, legelari frantsesek horrela ulertu zuten deskonexio digitalerako eskubidea: langileen atseden eta lizentzia denborak, pertsonalak zein familiakoak, betetzen direla ziurtatzeko urtero enpresarekin egindako negoziaketen ondorioz enpresak barneratu beharreko IKTen erabilera kontrolatzeko mekanismoak dira<sup>19</sup>.

Horrenbestez, agerian geratu da gaur egungo espainiar araudian ez dagoela deskonexio digitalerako eskubidearen definizio zehatzik, legegileek gainera estatu mailan zein maila internazionalen egindako arauketa zehaztugabeek, ez dute eskubide honen nondik norakoak guztiz finkatzen lagundu. Lan honen hurrengo puntuetan deskonexio digitalerako eskubidea aztertzen jarraituko dugu, bere kokapena, zabalera eta eskubide berri bat moduan arautua izan daitekeen ikusiko dugu.

### 3. DESKONEXIO DIGITALA ETA LAN ESKUBIDEAK:

---

<sup>17</sup>NARANJO COLORADO, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertad*, 12. Zk., 54.  
Eskuragarri: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n2.1531>

<sup>18</sup>Lege hau Miriam El Kohmri lan ministroak bultzatu zuen eta hori dela eta *Loi El Kohmri* bezala ezaguna da.

<sup>19</sup>LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Deskonexio digitalerako eskubidea errealitate multidimentsional gisa aurkezten da, ertz eta konnotazio ugariarekin, eta horrek zaildu egiten du bermeak xede dituen ondasun juridikoen irismena eta edukia mugatzea<sup>20</sup>.

#### 1. Deskonexio digitala, lan denbora eta atsedenerako eskubidearen baitan:

IKTen garapenak ondorioak ekarri ditu gizartearen alor guztietan baina batez ere, arlo ekonomiko eta sozialean, eta garapen oro bezala, honek ere hainbat argi-itzal agerian utzi ditu. Lan esparruan nabaritu diren abantailen artean lanaldiaren malgutasuna, etxetik edo lanpostua ez den leku batetik lan egiteko dagoen aukera azpimarratu behar da. Izan ere, korporazio zein enpresa askok IKTen zabalkuntzaren aurretik zuten antolakuntza eta organizazioa guztiz eraldatu dute hala nola, lanpostu fisikoak kenduz.

Bestalde, eskubide honi estatu edo lan sistema batean ematen zaion inportantzia, sustraietatik finkatuta dagoen lan eta produkzio kulturaren arabera da, hots, organizazio eta korporazio gehienetan, “bertan egotearen” kultura zerbait positibotzat hartzen da, hau da, konektatuta banago nire lana positiboki hautemango dela ulertzen da, eta, beraz, nire lan-segurtasuna eta enpresa batean jarraitzeko ditudan bermeak handitu egingo dira<sup>21</sup>.

Honen harira, kontuan izan behar da deskonexio digitalerako eskubideak desberdin eragingo duela lanaldiaren arabera, zuzeneko edo urrutikoa, izan ere, lanaldia mugatzeko era eta atsedeen aukerak desberdinak dira. Ana Isabel Pérez Campos doktorearen arabera, lanaldia zuzeneko denean zailtasunak lanaldiaren kontrolatik datoza, aldiz, lanaldia urrutikoa denean teknologia berriek etengabe konektatuta egoteko ematen duten aukeran kokatzen da zailtasuna. Are gehiago, “teknologia berriak neurritz kanpo erabiltzearen ondorioz, langilearen bizitza pertsonalaren eta lan-bizitzaren arteko banaketa-lerroa desegiten ari da, eta lanaren eta atsedeenaren arteko muga desagertzen ari da. Ondorioz, egoera

---

<sup>20</sup>GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Op.cit.*, 57-68.

<sup>21</sup>CAMPOS, A.I.P., *Op.cit.*, 108.

horretan, lanak dena hartzen du, eta langileak jada ez du benetako atsedena-denbora propiorik”<sup>22</sup>.

Lanaldia eta atsedena mugatzeak bi arrazoi dakartza atzetik, batetik, langilearen osasun eta segurtasunaren berme bihurtzen da eta bestetik, enpresaren interes produktiboaren aldekoa da, izan ere, langilea nekatuta dagoenean bere motibazioa eta produktibitatea murrizten da eta ondorioz, okertzeko aukerak handitzen dira.

Deskonexio digitalerako eskubidea lanaldi mugatua eta atsedena izateko eskubidearen baitan kokatzen duen doktrinaren artean, Eduardo Rojoren aburuz<sup>23</sup>, ez da eskubide berri baten moduan arautu behar, baizik benetako beharra atsedena denbora zer den zehaztea eta definitzea da: *“si realmente se cumpliera la normativa de tiempo de trabajo en España, sobre todo en jornada ordinaria, que viene regulada por el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, seguramente el debate de la desconexión tendría menos importancia. Habría una separación entre las dos esferas”*<sup>24</sup>.

Aipatu dugun moduan, IKTen presentzia dela eta, geroz eta gehiago iluntzen ari den aspektuetako bat lanaldia ezartzerako orduan “lan denbora” definitzea da, edo berdina dena aurkako nonazkoan, atsedena denbora zer den zehaztea da.

LEaren 34.artikuluak ohiko lanaldia arautzen du eta LEaren 35.1.artikuluarekin bat, ohiko lanalditik aldeztu den ordu oro aparteko lanaldizat hartuko da. Beraz, funtsezko eginbeharra eguneko lanaldiaren hasiera eta amaiera nola zenbatuko den zehaztea izango da, LEko 34.5.artikulu aintzat hartuta. Lanaldia langilearen bizilekuraino edo seme-alaben ikastetxeraino zabaldu al dugu, langileak posta elektronikoko bat edo mugikorrera egindako dei bat hartzen duenean<sup>25</sup>?

---

<sup>22</sup>CAMPOS, A.I.P., *Op.cit.*, 108.

<sup>23</sup>Bartzelonako Unibertsitate Autonomoan Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko Katedraduna da, azken aldia deskonexio digitalerako eskubidea anitz landu duena.

<sup>24</sup>ROJO, E. (2021). Sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo ... y sobre los intentos de devaluar la importancia del diálogo social europeo y su trascendencia jurídica. *El blog de Eduardo Rojo*, 2021eko otsailaren 1a. Eskuragarri:<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/02/sobre-el-derecho-la-desconexion-digital.html>

<sup>25</sup>MORENO, J.M.Q. (2018). Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 51. Zk., 305-324. Eskuragarri: [https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle\\_revista.asp?id=12](https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12)

Oinarrizko Eskubideen Gutunean oinarritutako Europako Kontseiluaren 2003/88/CE Direktibak<sup>26</sup> 2.artikuluari “lan denbora” zer den definitzen du; langileak lanean ematen duen aldi oro, enpresaburuaren esanetara eta jardunean edo eginkizunetan, legeria edo praktika nazionalekin bat etorriz. Atsedena denborari dagokionez, aurreko definizioan kokatu ezin daitezkeen gainontzeko denbora izanen da beraz. Ildo honetan, hurrengo puntuetan Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak kasu ezberdinetan Direktiba nola aplikatu duen aztertu egingo da.

Doktrina zati batek deskonexio digitalerako eskubidea barneratzeko eta arautzeko modurik egokiena lanaldi mugatua eta atsedenerako eskubidearen baitan dela uste dute, hau da, esku-hartze arauemaileak deskonexiorako eskubidea arautuko luke, lan-denboraren eta atsedena-denboraren arteko tartean berme gehigarri gisa<sup>27</sup>. Horrenbestez, deskonexio digitalerako eskubidea lanaldi mugatua eta atsedena izateko eskubidearen baitan kokatuta, *eskubide inplizitua* dela uler daiteke, lanalditik kanpo langileak lan betebeharririk ez duela ulertzen dugun heinean<sup>28</sup>.

## 2. Deskonexio digitala, familia eta lana bateragarri egiteko eskubidearen baitan:

Hain da zalantzazkoa eskubide honi legetan eman zaion kokapena, bai eta eskubide honi egin zaion arauketa eskasa, non lan zuzenbidea oinarritzen duten hainbat lan eskubide ezberdinen barnean kokatu ahal den. Behin deskonexio digitalerako eskubidea lanaldi eta lan atsedenaaren esparruan kokatzen duten teoria edo doktrina ikusita, beste eskubide baten babespean egon litekeen aztertuko dugu, batik bat, familia eta lana bateragarri egiteko eskubidearen baitan.

Lanaldia mugatzea aurretik ikusi dugun moduan beharrezko da atsedena ahalbidetzeko baina baita ere beste eskubide batzuk bermatzeko. IKT-ek, denbora laburragoan gehiago eta hobeto ekoizteko aukera eman dutela ikusi dugu, baina, aldi berean hauek gaizki erabiltzeak oinarrizko lan-eskubideak urratzea eragin

---

<sup>26</sup>Europar Parlamentuaren eta Europar Kontseiluaren 2003ko azaroaren 4ko 2003/88/CE Direktiba, lan-denboraren antolamenduaren alderdi jakin batzuei buruzkoa. *Europar Batasunaren Aldizkari Ofiziala*, 2003ko azaroaren 18aa, L299.

<sup>27</sup>CAMPOS, A.I.P., *Op.cit.*, 109.

<sup>28</sup>CAMPOS, A.I.P., *Op.cit.*, 118.

dezake. Batez ere, langileen atsedenera, osasunari, kontziliazioari eta intimitateari kalte eginez<sup>29</sup>.

“Mente y Vida” kontsultorak egindako ikerketa baten emaitzetako bat da, laneko bajak 2017an %52ean hazi zirela, lau urte lehenago lortutako minimoarekin alderatuta. Igoera hori hainbat arrazoirengatik gertatu da, besteak beste, langainkargak eragindako estresagatik eta familia-kontziliazio ezagatik, horrek hainbat gaitz fisiko eta ezegonkortasun emozionalak eragiten baititu. Gaur egun bizi dugun errealitatea, lan eta familia bizitzaren arteko oreka hobea posible egin zezakeen. Aldiz, IKT berrien etengabeko eraginek markatutako testuinguruan bizi gara, zeinetan enpresak “hiperkonektatutako” ente bihurtzen diren, etengabeko konexioan, “hiperinformazioaren”, “hiperkomunikazioaren” eta “hiperbisualizazioaren” baitan<sup>30</sup>.

Are gehiago, lana eta familia bateragarri egitearen saiakeran IKTak erabiltzeak izan duen eraginaren inguruan (gehienetan emakumeei zuzenean jartzen zaien karga dena), ez dago gizartean inolako zalantzarik. Malgutasun handiagoa ahalbidetzearekin batera, “hiperkonektagarritasun” handiagoa, atsedendoren murrizketa bai eta familia-eremuan lanaldia luzatzea, ohiko ondorio bihurtzen dira.

3/2018 Lege Organikoaren 88.2.artikuluaren eraginez egiten zaio bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa bateragarri egiteko eskubideari, arauketa honek langileek duten deskonexio digitalerako eskubidea hiru termino desberdinetan ezartzen duelarik: (1) lanaldi mugatu eta atsedenerako eskubidearen baitan, (2) enpresaburuek deskonexiorako eskubidea baliatzeko modalitateak eta neke informatikoaren arriskua saihesteko tresnak, aurreikusten dituzten barne politikak egiteko duten betebeharraren baitan eta (3) deskonexio digitalerako eskubidearen modalitateek, lan jarduera eta bizitza pertsonala eta familia bizitza uztartzeko eskubidea bultzatzeko eginbeharraren baitan<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup>PÉREZ AMORÓS, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14(45). Zk.,257-275.

<sup>30</sup>GUANTER, S. R. (ESADE Law School). (2017). La empresa hiperconectada y el futuro del trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Eskuragarri:[https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS\\_548601/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548601/lang--es/index.htm)

<sup>31</sup>GÁMEZ, M. R. V., *Op.cit.*, 214-215.

Ildo beretik, Santiago de Compostelako Unibertsitateko Katedraduna den Lourdes Mella Mendezek lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen 36/2011 Legearen bidetik kontziliaziorako eskubideak duen erreklamatzeko tutela aztertu egin du. Lege honen 139.artikuluak, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideak baliatzeko prozedura arautzen du. Mellak, deskonexio digitalerako eskubidea bermatzeko bizitza familiarraren eta lanekoa bateragarri egiteko neurrien artean kokatzeko aukera dagoela adierazten du baina, ez dio erabilpen errealik ikusten; “zaila iruditzen zait erreklamazio horiek bideratzea, artikulua hori idatzita/diseinatuta dagoen bezala”<sup>32</sup>.

Ildo honetan, Terradillos Ormaetxeak, deskonexio digitalerako eskubidea lanaldiari buruzko atalen artean kokatzea gomendagarriago izango zatekeela azpimarratu egiten du, non lana, familia eta norberaren bizitza bateragarri egiteko neurriak ere aurreikusten diren, ez baita lanaren eta uztartzearen arteko lotura garatzeko unea<sup>33</sup>.

### 3. Deskonexio digitala, laneko osasuna eta lan arriskuen prebentzioaren baitan:

Doktrinaren zati handi batek, estu-estu lotu ditu deskonexio digitalerako eskubidea eta lan-arriskuen prebentzioa, eta, bereziki, lanaren digitalizaziotik eratorritako arrisku psikosozialen babesa.

IKT berrien erabilerak, aurretik adierazi den moduan, abantailak ekarri ditu alde batetik, hala nola, lanpostu fisikotik kanpo lan egiteko aukera izatea; baina bestetik ere, anitzak dira sortu diren desabantailak, batik bat, teknologiarekin loturiko sindromeak eta arrisku psikosozialak. Espainiako lan-baldintzei buruzko VI. inkestaren arabera, arrisku psikosozialetan eragiten duten faktoreen adierazleetako bat, lanaren antolamenduaren ezaugarri jakin batzuk dira, esate baterako, informazioaren teknologien erabilera<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup>MÉNDEZ, L. M. (2017). El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2. Zk.

<sup>33</sup>TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E., *Op.cit.*, 67.

<sup>34</sup>Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España. (2015). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 38-55.

Eskuragarri:<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

Ana Isabel Perez Camposek azpimarratu egin du, lan-eremuko arrisku psikosozialek langileen osasun mentalean, fisikoa eta sozialean kaltegarriak diren inguruabarrei egiten dietela erreferentzia, hau da, lan baldintza eta antolaketa faktoreei. Gainera, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Nazionalak (CNSST) aintzat hartu ditu laneko gaixotasun bezala<sup>35</sup>.

Ildo berean, “Bizi- eta lan-baldintzak hobetzeko fundazioak” lan segurtasunean eta osasunean sortzen ari diren IKTei lotutako arrisku berrien aurreikuspenaren beharraz ohartarazi du<sup>36</sup>. Gauzak horrela, espainiar ordenamendu juridikoaren betegabeko erronka da, IKT berriak sartzeak langileen osasunean duten eragina arautzea.

Zeintzuk dira beraz “hiperkonexioak” izan ditzakeen, eta beraz deskonexio digitalerako eskubideari ematen zaion tokiarekin saihestu nahi diren ondorio fisiko, psikologiko eta psikosozial nagusienak? Cordobako Unibertsitateko Katedraduna den Francisco Alemanek “hiperkonektagarritasunak”, «Infokizazioak», kutsadura teknologikoak eta nekearen gizarteak sortutako problematizazioak zerrendatzen ditu: ziber-nekea, jazarpen instituzionala, tekno-estresa, tekno-estresoreak, tekno-fobiak, tekno-filiak, tekno-adizioak, tekno-antsietatea, *habeas data*, eskirolaje teknologikoa, ziber-bigilantzia, informazio autodeterminazioa, konfidentzialtasun-itxaropenak<sup>37</sup>...

Enpresek teknologia, ondasun eta zerbitzuen ekoizpena hobetzeko ez ezik, langileek etxeko erosotasunetik zeregin jakin batzuk bete ahal izateko eta langileak eguneko edozein ordutan lokalizatu eta okupatu ahal izateko erabiltzen dituzte, errealitate honetan asko dira egon daitezkeen ondorio psikosozialak. Hala nola, asetasuna, estuasuna, frustrazioa, pribazioaren inbasioa, antsietate-maila nabarmen handitzea kaleratua izateko beldurra dela eta, interakzio psikosozial zuzena ezabatzea, bakantzeko aukera handitzea<sup>38</sup>...

---

<sup>35</sup>CAMPOS, A.I.P., *Op.cit.*, 105.

<sup>36</sup>FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Informe “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”. *Organización Internacional del Trabajo. Libros e informes*.

Eskuragarri: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_712531/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm)

<sup>37</sup>PÁEZ, F. A., *Op.cit.*, 26.

<sup>38</sup>PÉREZ, S. E. H., & AGUIRRE, M.D.S.O. (2018). Afectación del síndrome de burnout por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en personas adultas/ Burnout syndrome affected by the use of Information and Communication Technologies in adults. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 5.bol., 10.Zk.



Konkretatuz gero, “hiperkonexioak” azaleratzen dituen ondorio psikosozialetatik gehien kezkatzen duena *burn out* sindromea da. *Burn out* sindromearen itzulpen literala, langile errearen sindromea da. Sindrome hau Estatu Batuetan entzuten hasi zen 70 hamarkadaren erdialdean, garai horretan lan estres kronikoa zutenei erantzun bat emateko. Gainera, nahiz eta hasiera baten pertsoneri zerbitzuak ematen zizkieten lanpostuekin bakarrik lotzen zen, gainontzeko lanpostuetara heltzen zela ikusita, orokorrean lan estres kronikoari eman zitzaion izena izan zen. Gaixotasun honetan antzeman den sintomarik ohikoen akidura emozionala da<sup>39</sup>.

Testuinguru honetan beraz, deskonexio digitalerako eskubidea arautzen duen DPBEBLOko 88.artikulua, testuingurutik kanpo dagoen prebentzio-araua izan liteke, arau horrek enpresaburua behartzen duelarik eskubide honen eraginkortasuna bermatzeko beharrezkoak diren neurriak hartzera, lan prebentzioaren oinarri diren segurtasun- eta osasun-politiken berezko tresnak erabilia. 1995eko azaroaren 8ko Lan arriskuen prebentziorako legeak 1. artikuluan jaso egiten da, lan arriskuen prebentzioari buruzko araudia lan-eremuan prebentzio-neurriak hartzeari buruzko edo neurri horiek eremu horretan sor ditzaketen beste arau legal edo konbentzional batzuek osatzen dutela. Beraz xedapen bat prebentibotzat kalifikatzea ez dago haren kokapen sistematikoaren mende. Horrenbestez, deskonexio digitalerako eskubidearen irakurketa honen arabera, digitalizatutako testuinguru berrietara lan-prestazioa egokitzeko beharra lan-antolamenduaren barruan egin behar da, eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea erabat aplikatu behar da<sup>40</sup>.

García Gonzálezek, DPBEBLOko 88.artikulua “testuingurutik kanpoko arautzat” hartzen duten autore anitzen teoria, aztertzen du. Doktrina honen arabera desiragarriena, deskonexio digitalerako eskubidea Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean txertatzea izango litzateke, deskonexio digitalerako eskubidean zabalera eta esanahia ezinbestean lotzen baita arrisku psikosozialen prebentzioarekin. García Gonzálezen ustetan deskonexio digitalerako eskubidea prebentzio esparruan kokatzeak bi arazo konpontzen ditu

---

<sup>39</sup>PONS, F. T. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, 45.Zk.

Eskuragarri: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>

<sup>40</sup>IGARTUA MIRÓ, M. T. (2020). La obligación de seguridad 4.0. *Temas laborales: Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, 151. Zk., 335-337.

batez ere: i) deskonexio digitalerako eskubidearen izaera juridikoa eta dinamika argitzea. ii) laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez, Espainiako ordenamendu juridikoa osatzen duen erantzukizun-sistema konplexuaren bidez, eskubidearen tutela eta babesa instrumentalizatzeko aukera ematen du<sup>41</sup>.

Vallecillo Gámezek deskonexio digitalerako eskubidea segurtasun eta osasun arloan kokatzen du baina beti ere, enpresaburuaren figuran jarriz erantzukizuna, izan ere, enpresariak deskonexioaren eraginkortasuna ziurtatzeko gai izan behar du, eta, beraz, “emaitzen betebeharra” izan behar du, segurtasunaren eta osasunaren arloan dagoenaren antzekoa; *por otro lado, la imposición del deber a la desconexión con la supervisión del empresario ha de venir seguida de un modelo de acción que evite los efectos perversos que pueden derivarse del ejercicio del derecho.*<sup>42</sup>

Ilido berean, maila internazionalen ere laneko osasun eta lan arriskuen prebentzioen baitan kokatu da deskonexio digitalerako eskubidea, Lanaren Nazioarteko Erakundeak 2015an publikatu zuen *Iniciativa del centenario relativa al futuro de trabajo* txostenean jada, egin zitzaion aipamena espazio eta denbora mugen desagertzei eta horren ondorioei<sup>43</sup>. Europar Parlamentuak 2003/88/CE Direktibaren 1.artikuluari, direktiban lan-denboraren antolamenduaren esparruan gutxieneko xedapenak arautuko direla adierazten da, beti ere, lan segurtasun eta osasuna bermatzeko<sup>44</sup>.

#### 4. Deskonexio digitala, intimitate pertsonalaren eta familia intimitatearen bermearien baitan:

Behin aurreko hiru lan eskubide horiek aztertuta, deskonexio digitalerako eskubidearen kokapenarekin bukatzeko azken berme bat aztertuko da. Eskubide berri honen azterketan, lan esparru honetan ez da gehiegi erreparatu ezta aztertu

---

<sup>41</sup>GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Op.cit.*, 58.

<sup>42</sup>GÁMEZ, M. R. V., *Op.cit.*, 218.

<sup>43</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2015). Informe I: Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. *Conferencia Internacional del Trabajo 104 Zk.*, 2015 bilera.

Eskuragarri:[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_370408.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf)

<sup>44</sup>Europar Parlamentuaren eta Europar Kontseiluaren 2003ko azaroaren 4ko 2003/88/CE Direktiba, lan-denboraren antolamenduaren alderdi jakin batzuei buruzkoa. *Europar Batasunaren Aldizkari Ofiziala*, 2003ko azaroaren 18aa, L299.

ere egin, aldiz deskonexio digitalerako eskubidea arautu duen legeak, DPBEDBLOak, 88.artikuluaz zuzenean aipatzen du.

Legegileak lan esparruan IKT berrien erabilera dela eta, intimitate pertsonalaren eta familia intimitatearen babesari garrantzi nabaria ematen dio, hori dela eta, 3/2018 LOaren zioen azalpenean aipamen zuzena egiten zaio intimitatea bermatzeko beharri: *Ocupa un lugar relevante el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral*. Modu berean, DPBEDBLOko 88.artikuluak lehengo paragrafoan, langileek eta enplegatu publikoek deskonexio digitalerako eskubidea izango dutela ezartzen da, legez edo hitzarmenez ezarritako lanalditik kanpo, dituzten atsedeen-denbora, baimenak eta oporrak bermatzeko eta norberaren eta familiaren intimitatea ere, errespetatzen direla bermatzeko<sup>45</sup>. Hortaz, legegileak deskonexio digitalerako eskubideak norberaren eta familiaren intimitatea eskubidea ukitzen duela, argi du. Aitzitik, ez zaio erreferentzia gehiago egiten eskubide honi, ez nola bermatu behar den, ez zer zabalera duen.

Terradillos Ormaetxeak deskonexio digitalerako eskubidearen kokapenaren inguruan egindako hausnarketa batean, eskubide honen eta intimitate pertsonalaren eta familia intimitatearen arteko lotura nondik datorren azaldu egiten du. Terradillosek deskonexio digitalerako eskubidea lege organikoan kokatzea guztiz asistematikoa izan dela uste du, izan ere, deskonexio digitalerako eskubidea ez zaio datuen tratamendu posible baten aurrean babesteko langileari aitortzen baizik eta, langileak atsedeen denbora ez dezan eta langileak behin lanaldia bukatuta gailu bati lotuta jarrai ez dezan. Beraz, intimitatearen babesari aipamen egiten zaio langileak datuak partekatzeari uko egin ahal dezan, datu hauek enpresak eskatzen duen geolokalizaziotik, enpresaren ordenagailutik edo enpresa mugikorretik eratorriak direnean<sup>46</sup>.

Modu berean, Terradillosen ustetan ez da erabaki egokia izan LEan deskonexio digitalerako eskubideari egiten zaion aipamen bakarria intimitaterako

---

<sup>45</sup>3/2018 LO. *Op.cit.*,

<sup>46</sup>TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E., *Op.cit.*, 65-67.

eskubidearen baitan egitea, bere ustez erabaki legegile hau DPBEBLOaren sistematizazioaren (edo sistematizazio eza-ren) ondorio izan da.

Gizarteak orokorrean, inposatutako gauza balitz moduan, gehiegi pentsatu gabe, IKT berriek gure bizitza pertsonal, familiar zein profesionalean duten etengabeko presentzia onartu du. Baina guzti honek, kutsu desberdina hartzen du enpresaburua denean IKT berri horiek erabiliz gure intimitate pertsonal eta familiarra urratzea eragiten duena. Nola? Enpresaburuak, inplizituki, bere erabakien edo zuzendaritzen bidez, lanaldiko lan-betebeharretatik haratago doazen eskakizunak betetzea eskatzen dionean langileari. Figuroa Gutarraren hitzetan oinarrituz, gehiegizko konexio batek deskonexio-saiakera bat eragingo du. Gainera, laneko “hiperkonektibitatea” murrizteko ahalegin horretan (non langileak atseden hartzeko duen eskubideari, gehiegizko komunikazio digitalaren etorrerak eragiten dion), aldi berean, lan-harreman batean eska daitezkeen gutxieneko espazio pertsonalak (intimitatea) murrizten dira.<sup>47</sup>

Halaber, Oscar Requena Montesek, legegileak aukeratutako kokapenari kritika interesgarria egiten dio, Requenaren aburuz, LEaren 20.bis. artikuluekin, deskonexio digitalerako eskubidea intimitate pertsonalerako eta lan-intimitaterako oinarritzko eskubideari lotuta geratzen da, baina artikulua nola idatzita dagoen ikustean, ingurune digitalarekin lotutako intimitateari mugatzen dela kontsideratzen du Requenak eta beraz, zalantzan jartzen dela deskonexio digitalerako eskubidearen “oinarritzko” izaera<sup>48</sup>.

Intimitaterako eskubidea bereziki kaltebera den eskubidea da lan esparruan ematen den IKT berrien erabilerari dagokionez. Hori dela eta, hauen erabilerari mugak jartzea beharrezkoa da, langileen esfera pribatuan sartzen ari diren heinean. Doktrinaren zati batek arazoa lanaldiaren malgutasunean jartzen du. Lanaldiaren antolaketa malguak berak, lanaldiaren luzapena ahalbidetzen duen heinean, emango bailioke bidea “hiperkonektibitateari”, langileak duen askatasun zein intimitate espazioa difuminatuz.

---

<sup>47</sup>GUTARRA, E. F., *Op.cit.*, 225-242.

<sup>48</sup>MONTES, O. R. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10. liburukia, 2. Zk., 541-560.

Honenbestez, deskonexio digitalerako eskubideak hainbat “eszenatoki” ezberdin hartzen ditu bere baitan, doktrinaren alde batek zalantzarik gabe “lanaldia” mugatzeko beharraren esparruan kokatzen du, ostera beste aldeak, laneko osasunaren eta arriskuen prebentzioan, enplegatailean fokoa jarritz. Eta askok eskubide zahartzat jotzen badute ere, eta egungo errealitatearen eta duela urte batzuetakoaren artean alde handirik ikusten ez badute ere<sup>49</sup>, jurisprudentiaren bidez ikusiko da zein kasuistika handia dagoen eta nola aurretik ezagutzen genituen eskubideen babesa, gainditzen den.

#### 4. DESKONEXIO DIGITALERAKO ESKUBIDEAREN ZERTZEA HITZARMEN KOLEKTIBOETAN ETA ENPRESA BARNE-POLITIKETAN:

##### 1. Hurbilketa teorikoa:

Negoiazio kolektiboak, lan-harremanen zuzenbidean duen zeregina azpimarratzekoa da, izan ere, hainbat enpresa-errealitatera egokitzeko duen sormen-ahalmen eta aldakortasun-gaitasuna, funtsezko tresna bihurtzen dute eskubide anitzen erabilera egokitzeko. Hori dela eta, doktrina zientifikoak ia aho batez uste du negoiazio kolektiboa dela deskonexio digitalerako eskubidea garatzeko tresna egokiena, honek moldatu dezakeelako errazen eskubide honen edukia<sup>50</sup>.

3/2018ko LOaren 88.2.artikuluaren arabera, deskonexio digitalerako eskubidea baliatzeko modalitateak lan-harremanaren izaera eta xedea hartuko dituzte kontuan negoiazio kolektiboan, eta honen ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioan jasoko dira.

Espainiar arauketak, lege frantsesak ez bezala, ez du urteko negoiazio kolektiboaren nahitaezko eduki barruan kokatu deskonexio digitalerako

---

<sup>49</sup>“Digitalki deskonektatzearen (digitalki izendatutako berme berria) eta benetan atsedendiaz gozatzearen (berme orokor klasikoa) artean ez dago inolako alde praktikorik. Bi kasuetan, zuzendaritza-boterearen erregulartasunak eskatzen du langilea ezin behartzea zerbitzuak ematera, ez aurrez aurre, ez urrutitik gailu informatikoen bidez, lan-denbora horietatik kanpo.”

MOLINA NAVARRETE, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación. Desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”, *Temas Laborales*, 138.Zk, 279.

<sup>50</sup>CAMPOS, A.I.P., *Op.cit.*, 110.

eskubidea, hots, ez da LEaren 85.3. artikulua aldatu. Legeak gainera, ez du aplikazio-eremu subjektiborik ezartzen; beraz, hitzarmenaren mende dauden langileei edo plantilla osoari dagokiela ulertu beharko litzateke, estaldura konbentzionala edozein dela ere<sup>51</sup>.

Aldiz, nahiz eta deskonexio digitalerako eskubidea garatzeko arau-iturriek jardun behar duten hierarkia eta denborak ezartzerakoan, legegilea oso arduratsua ez izan, adituen ustetan DPBEBD LO-aren 91.artikuluarekin, negoziazio kolektiboari protagonismoa handiago eman nahi izan dio legegileak. 91. artikulua honek, hain zuzen ere, jaso egiten baitu, hitzarmen kolektiboek berme gehigarriak ezarri ahal izango dizkiotela langileen datu pertsonalen tratamenduarekin eta lan eskubide digitalen zaintzarekin lotutako eskubide eta askatasunei<sup>52</sup>.

Modu berean, eskubidearen erregulaziotik adituek ondorioztatu dutena da, deskonexio digitalerako eskubidea erreformatzeko edo jasotzeko deia negoziazio kolektiboari egin zaiola, baina alderdietako bat ere ez, ez da negoziatzera behartuta sentituko, hori ez baita hitzarmen kolektiboen nahitaezko edukiaren parte. Requenak bere lanean adierazi duen moduan, badirudi legegileak berak “zauria baino lehen jarri duela benda”, izan ere, zuzenean aipatzen du enpresaren eta langileen legezko ordezkarien artean adostutako akordioak ordezkartuko duela hitzarmena. Aitzitik, Espainiako enpresa gehienek langileen legezko ordezkariak ez dutela kontuan izanik, deskonexio digitalerako eskubidea alderdien arteko adostasunez konpontzeko aukerak murrizten dira<sup>53</sup>.

Adituek uste dute, kontziliazio eraginkorra lortzeko, ordutegi-malgutasun edo egokitzapen moduko tresnak eman behar direla (egia da zentzu honetan aurrerapen handiak egin direla zenbait sektore eta enpresatan) eta hortaz, arriskutsua dela modu uniformean langile guztiei deskonexio digitalerako eskubidea aplikatzea. Hori dela eta, garrantzitsua da deskonexio digitalerako eskubidea arautzerakoan, lanpostu batek edo lan-talde batek izan ditzakeen

---

<sup>51</sup>GÁMEZ, M. R. V., *Op.cit.*, 217.

<sup>52</sup>TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E., *Op.cit.*, 71-72.

<sup>53</sup>MONTES, O. R., *Op.cit.*, 546.

inguruabar desberdinak kontuan izatea<sup>54</sup>. Eta horixe da, hain zuzen ere, negoziazio kolektiboaren abantailetakoa bat.

Ildo honetan, negoziazio kolektiboz deskonexio digitalerako eskubidea, a priori eta jarduera-sektore bakoitzaren behar espezifikotara egokitzeko egokiena den arren, honen derrigortasun ezak, bai eta ordezkari bategaririk ez egoteko aukera anitzek, “paper busti hutsa” bihurtu lezake arauak, ondorioz gabeko adierazpen soil bihurtuz<sup>55</sup>. Izan ere, azkenean negoziatzaileek alde batera utzi dezakete baldin eta ez badute egokitzen jotzen eduki hori sartzea<sup>56</sup>.

Manuaren azken zatian, enplegatzaileei betebeharrak ezartzen zaie, batik batik, langileen ordezkariari entzun ondoren (ez haiekin adostu edo negoziatu ondoren), langileentzat (zuzendaritza postuetan daudenentzat ere), deskonexio digitalerako eskubidea baliatzeko modalitateak ezartzeko eta prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak definitzeko betekizuna. Hau da, eskubidez baliatzeko modalitateak zehazteaz gain, enpresek gailu digitalen erabilerak arautzeko tresnak martxan jartzeaz arduratu beharko dira ere<sup>57</sup>. Azken batean, nahiz eta eskubidea erreformatzeko deia negoziazio kolektiborako izan, doktrinaren beste zati batek uste du, enpresa dela lekurik egokiena enpresaren behar zehatzen eta langileak dituen eskubideen arteko oreka lortzeko<sup>58</sup>.

Are gehiago, arauak politika bat egitea aipatzen duenean, ez da hondar-irtenbide bat negoziazio kolektiborik edo enpresa-akordiorik ezean; aitzitik, deskonexiorako eskubidearen garapen konbentzionala egon edo ez, nahitaez egon behar du enpresaren barne politika hau. Alabaina, bi tresna horiek batera badaude eta haien artean desoreka bat sortzekotan edo talkarik egotekotan, desadostasuna

---

<sup>54</sup>TELLOk [TELLO, N. R. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 3. Zk., 31-54.] zitatutako egiten du:

TASCÓN, L. R. (2018). El derecho a la desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español). *Trabajo y Derecho Sección Estudios*, 41. Zk.

<sup>55</sup>MIÑARRO YANINI, M. (2018). La "Carta de los derechos digitales" para los trabajadores del Grupo Socialista en el Congreso un análisis crítico ante su renovado interés. *Estudios Financieros*, 424. Zk., 99.

<sup>56</sup>MUÑOZ RUIZ, A. B. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales. *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, 118.

<sup>57</sup>CAMPOS, A. I. P., *Op.cit.*, 113..

<sup>58</sup>MUÑOZ RUIZ, A. B., *Op.cit.*, 118.

tresna konbentzionalen xedatutakori lehentasuna emanez konpondu beharko da, honek arau juridikoaren balio baitu<sup>59</sup>.

Orain arte, orokorrean ez da ezagutu edo entzun enplegatzaileek zehapenik jaso dutenik deskonexio digitalerako eskubidea arautzen duen barne-politikarik ez izateagatik. Ana Belen Muñoz Ruiz-en arabera, Madrilgo Karlos III. ren Unibertsitateko irakaslearen arabera, bi arrazoi daude enplegatzaileen betebeharrak ez betetzeak santziorik ez izateko. Batetik, lanaren antolaketa-kulturaren aldaketa bat bilatzen duen eskubidea delako eta bestetik, “erratz-eskubide” bat delako, hau da, jada manu zehatzailea duten bestelako eskubideak barne hartzen dituen eskubidea delako<sup>60</sup>. Aldiz, doktrinaren beste alde batek ohartarazi duenez, deskonexio digitalaren arloan Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen zehapen-esparru berria indarrean sartu zenetik (2021eko urriaren 10tik aurrera), arau-haustea larria edo oso larria izan daiteke deskonexio digitalerako eskubidea urratzea<sup>61</sup>.

DPBEDB lege organikoak 2018. urtean deskonexio digitalerako eskubidea aitortu aurretik, AXA aseguru taldeak jada 2017ko hitzarmen kolektiboa jaso zuen lehen aldiz eta modu aitzindariaren Espainian, deskonexio digitalerako eskubidea. Arauketa laburra da eta, batez ere, atsedenerako eskubidea babestera bideratua, langilearen jardunik ezaren oinarriaren gainean taxutua dagoena, aitzitik, ez da gai honen inguruan enpresa-jardunari edo betebeharrei buruz ezer esaten<sup>62</sup>.

## 2. Azterketa praktikoa:

---

<sup>59</sup>MUÑOZ RUIZ, A. B., *Op.cit.*, 123.

<sup>60</sup>MUÑOZ RUIZ, A. B., *Op.cit.*, 125.

<sup>61</sup>«Arau-hauste larriak 751 eta 7.500 euro arteko isuna dakar, protokolo hori aktibatuta ez edukitzea, esaterako». Arau-hauste oso larriari dagokionez, 7.501 eurotik 225.018 eurora bitarteko isuna dakar. Hori gerta liteke, adibidez, jazarpenaren eta lanorduetatik kanpo mezu elektronikoak edota deiak etengabe bidaltzearen inguruan jokabide errepikakorra izanez gero.”

MARTÍN, E. (2021). La mayoría de las empresas incumplen el derecho a la desconexión digital de los trabajadores tras 3 años de vigencia de la ley. Confilegal, 2021eko abenduaren 8a. Eskuragarri: <https://confilegal.com/20211208-las-mayoria-de-las-empresas-incumplen-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-tras-3-anos-de-vigencia-de-la-ley/>

<sup>62</sup>CAMPOS, A. I. P. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9. bolumena, 1. Zk., 516.



Hitzarmen kolektiboen deskonexio digitalerako eskubidea nola jaso duten aztertzeko, eta batez ere, legeak utzitako eszenatoki zabal eta zalantzarriari zehaztasuna ematea lortu duten ikusteko, hogeita-hiru hitzarmen kolektibo aztertuko dira hurrengo zatian. Aipatu beharra dago azterketa egiteko, Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren webguneak<sup>63</sup> 2021.urtean publikatu dituen eta beraz Aldizkari Ofizialetan argitaratu diren hitzarmenak jaso direla. Bukatzeko, aipatzea “deskonexio digitalerako eskubidea” terminoa izan dela hitzarmen kolektibo kopurua mugatzeko egin den bilaketa.

Azterketarekin hasi aurretik, komeni da esatea (doktrinaren kritika errepikatua izan dena), nahikoa ez den erregulazioa ikusten dela. Gehienetan, langileen esku uzten da eskubidea egikartzeko modalitateak praktikan jartzea<sup>64</sup>, hau da, hartutako neurriek eskubidea aitortzeko joera dute, eta eskubide horiek betetzea langilearen borondatearen mende uzten dute. Azken finean, hitzarmen gehienek, deskonexio digitalerako eskubidea langileek jasotako mezuei entzungor egiteko duten askatasunera murrizten dute<sup>65</sup>. Beraz, oro har, hitzarmen kolektibo hauetan aurkitutako klausulak orokorrak edo ez-espezifikokoak dira, eta deskonexio digitalerako eskubidea baino ez dute aipatzen, honen irismena zehaztu gabe<sup>66</sup>.

Lehenik eta behin, aski adierazgarria da hitzarmen kolektibo hauek, deskonexio digitalerako eskubidea jasotzeko erabili izan dituzten aditz ezberdinak: bermatu, aitortu, bultzatu, sustatu, hitzeman... Izan ere, ez da gauza bera bermatu erabiltzea edo sustatu erabiltzea, seguruenik bermatu hitzak sustatu hitzaren aurrean, segurtasun gehiago ematen duela normalean zerbait bermatzeko neurri konkretuak hartzen diren heinean, susatzean eta ez-gauzatzean geratu orde. Denetarik aurkitu daiteke hogeita hiru hitzarmen kolektibo hauetan, legeari aipamen zuzena eta hutsa egin dutenetik hasita, manifestu oso bat garatu dutenak arte. Baina aurreratu beharra dago esaldi berdinen errepikatzen direla hitzarmen batetik bestera.

---

<sup>63</sup> Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Eskuragarri: [https://www.google.com/search?q=web+de+la+comisi%C3%B3n+consultiva+nacional+de+convenios+colectivos&rlz=1C1CHBF\\_esES884ES884&oq=web&aqs=chrome.1.69i57j69i5913j69i6014.1900j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=web+de+la+comisi%C3%B3n+consultiva+nacional+de+convenios+colectivos&rlz=1C1CHBF_esES884ES884&oq=web&aqs=chrome.1.69i57j69i5913j69i6014.1900j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

<sup>64</sup>ARRIETA IDIAKEZ, F. J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Revista Lan Harremanak: de relaciones laborales*, 42. Zk., 107.

<sup>65</sup>MONTES, O. R., *Op.cit.*, 556.

<sup>66</sup>CAMPOS, A. I. P., *Op.cit.*, 515.

<b>Zk.</b>	<b>HITZARMEN KOLEKTIBOAK</b>	<b>Ebazpena</b>
1	Saltoki Handien Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa	Ebz.2021/05/31
2	Elikadura-pasten industriaren X. Hitzarmen Kolektibo nazionala	Ebz. 2021/03/26
3	Metro Madrid S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/08/04
4	Decathlon España S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/08/19
5	Autotransporte Turístico Español S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/09/15
6	Ilunion Seguridad S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/08/19
7	Kredituko finantza-establezimenduetarako Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/10/05
8	Afga NV enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/09/22
9	Heineken España enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz.. 2021/09/18
10	Sumando TV y WEB S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/10/05
11	Metalaren sektoreko industriaren, teknologia berrien eta zerbitzuen V. Hitzarmen Kolektibo Estatala	Ebz. 2021/12/29
12	2022 urterako Segurtasun Enpresen Hitzarmen Kolektibo Estatala	Ebz. 2021/12/29
13	Arte grafikoen, paper manipulatuena, kartoizko manipulatuena, argitaletxeen eta industria osagarrien 2021-2022 Hitzarmen Kolektibo Estatala	Ebz. 2021/11/25
14	CIOSA S.L Madrid enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/11/18
15	COFELY taldearen Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/11/18
16	Madrilgo Bombardier European Investments enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/11/04
17	Alikanteko Materia plastikoak transformatzeko dituzten Industrien Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/11/10
18	Gipuzkoako Tremefil-Izaguirre enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/10/21
19	Ilunion Outsourcing enpresaren Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/10/04
20	Produktu kimikoen Handizkarien Hitzarmen Kolektibo Estatala	Ebz. 2021/09/15
21	Informazioko, harrerako, sarbideen kontroleko eta instalazioen egiaztapeneko zerbitzu osagarrietako enpresen Hitzarmen Kolektibo Estatala	Ebz. 2021/09/03
22	Siemens Gamesa Taldearen Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/05/10
23	Iberdrola Taldearen Hitzarmen Kolektiboa	Ebz. 2021/02/18

1.TAULA. (Berezko elaborazioa)<sup>67</sup>

<sup>67</sup>Bibliografiaren atalean jaso dira hitzarmen kolektiboaren aipuak.

a. Eduki “minimoa”:

Aztertutako hitzarmen gehienak, [(1),(4),(5),(7),(8),(12),(17),(19),(21),(23)], eskubidearen bermearen adierazpenarekin hasten dira eta argitu egiten ohi da eskubidea, bai modu presentzialean zein urrutikoan, hots, modalitate desberdin guztiei bermatzen zaiela. Ostean, oinarritzko neurri batzuk ezartzen dituzte, aipagarrienak izanik: langileei euren lanalditik kanpo gailu digitalei ez erantzuteko eskubidea aitortzen zaiela, beti ere beste puntu batean azaltzen diren urgentziazko kausak ematen ez badira; modu orokorrean eta urgentziazko kausa horiek ematen ez badira, lanalditik kanpo komunikazioak burutuko ez direla (*no se realizarán*) ezartzen da; azkenik, aurretik aipatutako urgentziazko edo justifikatutako aparteko arrazoiak azaltzen dira. Zenbait Hitzarmen kolektiboetan, erantzukizuneko lanpostua duten langileei oinarritzko neurri gehigarri bat ezartzen zaie, lanalditik kanpo komunikazio bat burutzekotan komunikazioan bertan espresuki adieraztea, erantzunak lanaldiaren hasierara itxaron dezakeela. Badira ere ordu tarte batean edozein komunikazio egiteko debekua ezartzen duten hitzarmenak [(17)], batik bat arratsaldeko 19tatik hurrengo eguneko goizeko 8ak arte.

Urgentziazko kausak ematen direla ulertuko da, pertsonetikiko arrisku bat edota enpresa kalte potentzial bat eman daitekeenean, eta egoera horrek urgentziazko neurri bat hartzea eskatzen duenean. Geroago ikusiko dugun moduan aparteko arrazoi hauek, doktrinaren partetik kritika nahiko jaso dituzte. Urgentziazko kausa hauetan langileak behartuta egongo dira edozein komunikazio, dei, mezu erantzutera. Badira beste esaldi mota batzuk [(10)] deskonexio digitalari buruzko xedapena husten dutenak, hala nola: ahal den neurrian, komunikazioak bidaltzea saihestuko da (*se evitará*), xedapen honek ez baitu inolako derrigorrezkotasun kutsurik.

Behin oinarritzko neurri hauek jasota, hitzarmen kolektiboek, denbora hobeto kudeatzeari begira “Jardunbide Egoki” batzuk gomendatzen dituzte, aipagarrienak honako hauek dira: i) komunikazioak, inplikaturako pertsonen bakarrik egiten saiatzea eta informazioa sinplifikatzea, ii)lanalditik kanpoko bidalitako posta elektronikoetan, atzeratutako bidalketaren erabilera sustatzea, iii)absentzia-aldietan erantzun automatikoak programatzea eta zereginak esleitu

zaizkion pertsonaren posta elektronikoa edo datuak izendatzea, iv) prestakuntza-deialdiak eta lanalditik kanpoko bilerak mugatzea, eta iraupena kontuan izatea, bilera lanalditik kanpo bukatu ez dezan v) bideokonferentzia erabiltzen saiatzea, bileren joan-etorria posibleak ezabatzeko, vi) lanalditik kanpo egingo diren bileretarako, bertaratzea borondatezkoa izango da eta bilerek deialdiaren hasiera-ordua eta amaiera-ordua jasoko dituzte, vii) gai profesionali buruzko jakinarazpenak lanaldiaren barruan egingo dira; beraz, jardunbide egokia izango da lanalditik kanpo jakinarazpenik ez egitea, posta automatikoak edo informazio hutsekoak izan ezik, viii) bilera, formakuntza edo eginbehar guzti horiek langile bakoitzak bere lanaldia antolatu ahal izateko, aurrerapen nahikoarekin deitu.

Hitzarmen kolektibo hauek, bukatzeko, beste bi neurri jasotzen dituzte normalean. Batetik, enpresek prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak egingo dituzte deskonexio digitalerako eta lan-deskonexiorako eskubidea babesteari eta errespetatzeari buruz, bai eta IKTen erabilera zentzuzkoa eta egokia egiteari buruz ere. Bestetik, neurriei osagarri, enpresaren eremuan jarduteko protokoloak ezarri (*podrán adoptar*) ahal izango dira, hemen ezarritakoa zabaldu, garatu eta hobetzeko. Gainera, enpresek zaintza- eta kontrol-neurriak hartu ahal izango dituzte, langileak dituen eskubideak betetzen dituela egiaztatzeko. Nahiz eta badakigun, legeak hala ezarrita, enpresaren barneko protokolo, politika, manifestu horiek derrigorrezkoak direla.

Hau horrela izanik, aipatutako lehengo hitzarmen kolektibo hauetan jarraitzen den deskonexio digitalerako eskubidearen arauketaren eskema (baina ez maila eta neurri berean, zenbaitetan besteetan baino gehiago edo alderantziz) honela laburbildu genezake: eskubidearen bermea, oinarrizko neurri minimoak, urgentziazko kausa justifikatuak, “Jokabide Egokiak”, formakuntza eta sentsibilizazioa eta azkenik, protokolo egiteko “aukera”.

b. Berezitasun azpimarragarriak:

Esanguratsua da, nola beste hitzarmen kolektibo [(2), (4), (5), (6), (8), (17), (23)] batzuk, zuzenean zenbait langile eskubidearen aplikaziotik at uzten dituzten. Kasu hauetan artikuluen erredakzioak adierazten oi duena da, langileei lanalditik

kanpo, atsedenetan eta oporretan deskonektatzeko eskubidea bermatzen zaiela baina, egiten duten lanaren berezitasuna kontuan hartuta edo enpresaren esanetara egoteko beharra dela eta prestasun handiagoa duten langileek, enpresarekin adostutako terminoetan soilik gozatuko dutela eskubideaz (edo zuzenean aplikaziotik baztertzen dira).

Aipatzekoa da ere, zenbait hitzarmen kolektiboek [(4), (6), (7), (8), (9), (20), (22), (23)], eskubideari testuinguru bat jartzeko intentzioarekin artikuluaeren hasieran barneratzen duten sarrera. Azalpen honetan HKek eskubide honek langileen osasunarekin duen lotura azpimarratzen dute bai eta honen beharrezkotasuna lan eta familia uztartzea bermatzeari begira. Inter-konektagarritasun digitalak dituen ondorioak ere aipatzen dira, bai lanaren antolaketa-kulturarako, bai arrisku psikosozialetarako, hala nola neke informatikorako edo *burn out*-erako.

Oso ohikoa da ere, deskonexio digitalerako eskubidea jasotzerakoan, eskubide eta ez, betebeharrak bezala jasotzen dituzten HK-ak [(4), (14), (23)]: *se reconoce y formaliza, el derecho a la desconexión digital como un derecho y NO como una obligación*. Horrek esan nahi du, beren lanalditik kanpo jakinarazpenak egiten dituzten langileek askatasunez egin ahal izango dituztela, eta, era berean, jakinarazpen horien hartzailak ez direla behartuta egongo beren lanalditik kanpo erantzutera, baina nahi izatekotan egin ahal izango dutela. Horrelako idazkeran antzematen da, legegilearen zehaztasun ezaren ondorio kaltegarrietako bat, ezer gutxi babesten baita langilea neurri honekin.

Legeak modu zuzenean aipatzen ditu zuzendaritza karguak dituzten langileak izan ere, normalean, geroz eta erantzukizun handiagoko postua izan, orduan eta zailagoa izaten da deskonektatzeko ahalmena izatea. Hori dela eta, ez da arraroa langile hauei zuzendutako xedapenak aurkitzea hitzarmen kolektiboetan [(4), (5), (12), (19), (21)]. Zuzendari, *manager* edo erantzukizun handiko langileei, eskubidea betetzeko ardura handiagoa dutela transmititu nahi zaie. Gainera, hierarkikoki gorago daudenek ezingo dute erantzunik eskatu eta erantzuna ematen bada ordutegiaren luzatzea ekar dezake, salbu salbuespenezko kasuetan. Modu berean, erantzukizun handiago eskatu egiten zaie euren esku utziz teknologien praktika arduratsua sustatzea eta hezteak.

Arestian esan bezala, zehaztugabe dagoen beste kontu bat zehapenaren edo santzioarena da, alabaina, oso arrunta da hitzarmen kolektibo hauetan [(4), (7), (8), (12), (14), (17), (18), (19), (21), (23)] santzio ezaren inguruko xedapen bat jasotzea. Egia da ere, xedapen honen hartzailea enplegatzailea izan ordez langilea dela eta beraz, bermatzen den gauza bakarra dela, eskubide honen baliatzeak ez dakarrela neurri zehatzailerik, eta ezin izango duela eragin negatiborik izan jardunaren ebaluazioetan.

Beste batzuetan, ez da deskonexio digitalerako eskubidearen modalitatearen arauketarik egiten baina, Hitzarmen Kolektiboen xedapen gehigarrietan normalean [(11), (13), (15), (16), (22)], epe laburrean komisio berri bat sortzeko asmoa jasotzen da. Urrutiko lan-batzorde bat, Eskubide Digitalen Babeserako Komisia, Segimendu Batzorde bat... osatzeko konpromisoa hartzen dute, hauen helburua izanik beste batzuen artean, urrutiko lanari eta eskubide digitalei (deskonexio digitala) buruzko protokolo bat gauzatzea.

Aipatu bezala, badira legearen ber-idazketa hutsa egin duten hitzarmenak, esate baterako zenbait sektore zehatzen Hitzarmen Kolektibo Estatalak [(11), (20)]: hauetan, aditzen etorkizuneko denbora (*tendrán, podrán, desarrollarán, deberá*) erabiltzen da legeak esaten duena jasotzeko, eta eskubide digitalak babesteko batzorde bat sortzea gomendatzen da. Kontua ez da eskubidea alde batera utz daitekeen kausak jasotzen direla [(20), (23)], baizik eta hitzarmen batzuetan, idazketa kontrakoa dela, eta hala behar denean komunikazioak mantendu ahal izango direla bermatzeko betebeharra jasotzen dela. Eta termino horietan jada ez gara ari eskubidea ziurtatzeaz, baizik eta, behar izanez gero, atsedena hausteko aukera normalizatzeaz.

c. **Protokolo, politika eta manifestuei bidea irekitzen dieten hitzarmenak:**

HKen azterketarekin jarraituz, nabarmengarria da Madrilgo Komunitateko CIOSA S.L enpresaren Hitzarmen Kolektiboa [(14)]. Kasu honetan, eskubidearen gauzatzea hitzarmen kolektiboan jaso ordez, Enpresa Komitearen, langileen ordezkarien eta enpresaren artean akordatutako barne politika erantsi egiten da.

Enpresaren barne politika, deskonexio digitalerako eskubide berria testuinguruan jartzen hasten da, 3/2018 LOa aipatuz, enpresak protokolo bat sortzeko duen betebeharra azalduz eta legeak jasotzen duen deskonexio digitalaren definizioa eta nondik norakoak (eskasak) jaso. Barne politika honek hautatu duen aditza “hitzeman” aditza da eta, lehenik eta behin adierazi egiten du, enpresak konpromisoa hartzen duela atsedeen-denbora indartzeko neurriak bultzatzeko, deskonexiorako eskubidea aitortuta, lan-denbora hobeto antolatzeko, bizitza pribatuarekiko errespetuaren eta kontziliazioaren mesedetan, eta laneko osasunaren optimizazioarekin laguntzeko. Gainera, berme gehigarria da, enpresak adierazten duela barne-politikan jasotakoa, derrigorrez bete behar duela.

Barne politika honek aurretik azaldu diren oinarrizko neurriak, “Jokabide Egokiak”, formakuntza eta sentsibilizazio neurriak abian jartzeko konpromisoa eta sartzio ezaren xedapena jasotzen ditu ere termino oso antzekotan. Bestetik, langileek hitzeman egin behar dute, politikan jasotako neurriak beteko dituztela. Modu berean, berriz ere jaso egiten da protokoloatik at geratzen direla, Enpresako Zuzendaritza Batzordeko kideak eta prestasun edo lokalizazioa gehigarria duten langileak. Deskonexio digitalerako eskubidea, eskubidea eta ez betebeharra dela adieraziz ematen diote itxiera barne politikari, nahiko esanguratsua dena.

Gipuzkoako Tremefil-Izaguirre enpresak [(18)] nahiko neurri konkretuak jaso ditu HKan, esate baterako, deskonexio digitalerako eskubideak komunikazioak ez erantzutea ez ezik, gailu teknologikoen itzaltzea ere barneratzen du. Bestetik, hitzarmenak ere arautu egiten du, enpresak langileen ordezkari legalekin adostu beharko dituztela zein terminotan emango diren prestasuna edo lokalizazio berezia eskatzen dituzten lanpostuen deskonexio digitalerako eskubidearen mugaketak.

Heineken España S.A. enpresak 3/2018 LOaren 88.artikuluari egiten dio aipamen lehen aldiz HKan [(9)] lanaldiaren erregistroaren artikuluan. Horrela, lanaldia erregistratzeko sistematik lortutako datuen trataera, LO horren 87-90 artikulua bitartean jasotzen diren datu pertsonalen eta eskubide digitalen babesa bermatu beharko dituzte. Ildo honetan, hitzarmenak ziurtatu egiten du langileek behin lanaldia bukatuta, enpresek euren eskura jarritako gailu teknologikoen kokapen sistema deskonektatu ahalko dutela. Eta deskonexio digitalerako eskubideari

dagokionez, hitzarmenaren aldeek akordatutako manifestuan jasotakoa bermatuko dutela adierazten dute. Hortaz, Heineken España S.A. enpresak manifestu batean deskonexio digitalerako eskubidea jaso du, teknologia berrien bilakaerak, lan-antolamendu ereduen aldaketek, berehalakotasunaren kulturak eta arrisku eta gaixotasun psikosozialen hazkundeak azalarazitako lan-egoera arautzeko.

Heinekenek oinarrizko hiru printzipiotan oinarritutako aliantza bat sustatzeko konpromisoa hartu du: eskubideak aitortzea, eskubide horiek bermatuko dituzten tresnak ematea eta azkenik, langileek neurriak betetzeko konpromisoa har dezatela erantzukizuna eta zentzu komuna aplikatuz (formakuntzetan parte hartuz), aliantzak funtziona dezan. Hitz-jario handiko eta neurri zehatz gutxiko manifestutzat jo daiteke.

Esanak esan, aztertuak izan diren 23 hitzarmen kolektiboetatik bederatzi hitzarmen sektore konkretu baten hitzarmen estatalak dira eta gainontzeko hamalauak enpresa bateko HKak. Jarduera Ekonomikoen Sailkapen Nazionala kontuan izanik, eskuratu ahal izan diren hitzarmen kolektiboetatik, sei handizkako eta txikizkako merkataritza-taldekoak dira, beste sei manufaktura-industriakoak, eta beste bost administrazio-jardueren eta zerbitzu osagarrien taldekoak, hauek dira beraz azterketa honetan nagusitzen diren sektoreak.

Bestetik, landu diren hitzarmen kolektiboetatik erregulazio zabalagoa eta zehaztasun gehiago jasotzen dituztenez, Decathlon Enpresaren Hitzarmena, Kredituko Finantza Establezimenduen Hitzarmena, CIOSA enpresaren Hitzarmena, Alikanteko Materia plastikoak transformatzen dituzten Industrien Hitzarmena, Gipuzkoako Tremefil-Izaguirre enpresaren Hitzarmena, Ilunion Outsourcing enpresaren Hitzarmena eta Informazioko, harrerako, sarbideen kontroleko eta instalazioen egiaztapeneko zerbitzu osagarrietako enpresen Hitzarmena, izan litezke osatuenak.

Hitz gutxitan, murrizak dira oraindik 2021.urtean deskonexio digitalerako eskubidearen arauketa barneratzen duten hitzarmen kolektiboak eta barneratzen dutenen artean gutxi dira modu luze, argian eta benetako neurri zehatzekin egiten dutenak. Bestetik, neurri orokorrak ezartzen dituztela antzematen da, hots, euren benetako errealitatearen eta beharren azterketa baten ostean enpresaren egoera berezira egokitzen diren neurriak faltan nabaritzen dira. Izan ere, legeak



finkatutakoa zuzenean jasotzen dute edo gehienez, askotan idazkera aldatzen dutela ikusten da.

Urgentziazko kasuei edo salbuespenezko arazoei dagokionez, neurri guzti hauek, zeinak hitzarmen kolektibo guztietan jasotzen diren, deskonexio digitalerako eskubidearen egikaritza baztertu dezakete. Adituek ohartarazi dutenez, inguruabar horien mugaketa oso zabala da eta horren zehaztapena enpresari dagokio. Horrelako salbuespenak, are gehiago murrizten dute eskubidearen aplikazio praktikoa eta enpresak alegatzen dituenen, aipatutako inguruabarrak ez direla ematen zehazteko eta justifikatzeko zailtasuna langilearen gain erortzen da<sup>68</sup>. Ildo honetan, oso arriskutsua da “salbuespenezko kausa edo arrazoi justifikatu” esaldiak barneratzea eta hauek ez finkatzea, are gehiago bizi izan dugun pandemiaren ostean, langileak beharrezkoa baitute euren eskubidearen egikaritza mugatuko duten egoera guzti horiek, finkatuta eta zehaztuta izatea.

Zentzu honetan, garrantzitsua da ulertzea, hitzarmen kolektiboak ezer ez arautzea ez dela aitzakia protokolo bat ezartzeko betebeharra ez betetzeko. Hitzarmenak protokoloa hobetzen badu, enpresak hobekuntza hori enpresa-protokoloan txertatu beharko du. Gainera, gomendagarria litzateke enpresek protokoloen berrikuspen bat egitera hitz ematea, barneratutako aparteko zirkunstantziak ematen diren eta deskonexiorako eskubidea urratzen den aztertzeke. Komenigarria litzateke, halaber, barne-salaketen sistema bat sortzea, deskonexio digitalaren balizko ez-betetzeak edo urraketak salatzeke<sup>69</sup>.

Besterik gabe, Quilez adituak adierazi duen moduan, ez-erantzuteko eskubide hutsak, bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzearekin bat datorrela defendatu ahalko da, baina nekez esan ahal izango da, jakinarazpen horiek jasotzeak ohikoak bihurtzen direnean nekearen, akidura mentalaren eta komunikazioak egiaztatzeko derrigortze mendekoaren ondorioz, ez diola langileari gutxienez kezka, zalantza, eta kasurik okerreanean, estresa eragingo<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup>ARRIETA IDIAKEZ, F. J., *Op.cit.*, 109.

<sup>69</sup>MARTÍN, E. (2021). La mayoría de las empresas incumplen el derecho a la desconexión digital de los trabajadores tras 3 años de vigencia de la ley. Confilegal, 2021eko abenduaren 8a. Eskuragarri: <https://confilegal.com/20211208-las-mayoria-de-las-empresas-incumplen-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-tras-3-anos-de-vigencia-de-la-ley/>

<sup>70</sup>ARRIETA IDIAKEZ, F. J. zitatuta: QUILEZ, J.M.Q. (2019). La garantía de derechos digitales en el ámbito laboral el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 218. Zk.

Gainera, komunikazio bat jaso izanaren jakitun izateak, kasu askotan, edukia irekitzeko eta, hala badagokio, irakurtzeko egintza dakar berekin, eta, beraz, lanarekiko lotura ez da desagertuko, mentalki behintzat<sup>71</sup>.

## 5. JURISPRUDENTZIA:

3/2018 LOak emandako arauketa zabal eta zehaztugabearen aurrean, hiperkonexioak eta hiperinformazioak azaleratzen dituen egoera desberdinen aurrean bai eta, deskonexio digitalerako eskubideak bere baitan hartzen dituen lan-harremanaren kasuistika desberdinen aurrean, ordenamendu juridikoaren erantzuna aztertuko da hurrengo puntuan. Horrela, auzitegiek deskonexio digitalerako eskubidea zein eskubideekin lotzen duten argitzen saiatuko gara. Aldi berean, izen honekin ezagutua izan aurretik, auzitegiek deskonexio digitalerako eskubideak babesten dituen egoerei zein aipamen egin izan dioten ere ikusiko dugu.

Azterketa hiru zatitan bereizi daiteke deskonexio digitalerako eskubidea non kokatu izan dutenaren arabera: lehengoan, lan denboraren eta atsedeen denboraren definizioaren eta lanaldi zehatz eta mugatua izateko eskubidearen esparruan; bigarrenik, lanaldia erregistratzeko betebeharraren eta aparteko orduen esparruan; eta azkenik, intimitate eta duintasun pertsonalerako eskubidearen eta enpresariaren antolatze eta zuzentze ahalmen mugatuaren esparruan.

### 1. “Lan-denboraren” eta “atsedenaren” definizioa 2003/88/CE Direktibaren harira:

Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiko (hemendik aurrera MJAN) 2021eko ekainaren 9ko 549/2021 Sententziak<sup>72</sup>, auzitegi honek deskonexio digitalerako eskubideari gaintik egindako azterketa jasotzen du. Auzi honetan, ENAIRE enpresa-erakunde publikoko langile batek, bere enpresaren aurka demanda bat aurkezten du honek bere kontra bi falta larriengatiko disziplina-espeditente bat izapidetzearen ostean eta ondorioz, 6 egunez enplegu eta soldata gabeko zigorra

---

<sup>71</sup>ARRIETA IDIAKEZ, F. J., *Op.cit.*, 110.

<sup>72</sup>Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusia. 549/2021 Sententzia. 2021eko ekainaren 9a.

jaso ostean. Izan ere, langilea osotara 5 ordu irauten zuen prestakuntza ikastaro bat burutzera derrigortuta zegoen, kontrol txandetatik kanpo eta hiru egunetako atsedeen-zikloen barruan (bere HKko 33.artikuluarekin bat). Gainera, formakuntza hau, langile honek betetzen zuen lanpostu kategoriarekin jarraitu ahal izateko beharrezkoa zen Europako Parlamentuaren arauketarekin bat.

Egoera honetan demandatzaileak hainbat artikuluen urraketa salatzen du, horien artean, 3/2018 LOaren 88.artikulua Espainiar Konstituzioak 18.artikuluari bermatzen duen intimitaterako eskubidearen baitan. Honi erantzuna emateko MJANak aurretik emandako beste sententziara jotzen du, 2020ko azaroaren 4ko 962/2020 Sententziara<sup>73</sup>. Ildo honetan, auzitegiak arrazoitu egiten du, intimitaterako eskubidea urratzen dela subjektuaren eremu propio eta erreserbatuan sartzean eta hau langilearekin bat ez datorrenean edo baimenduta ez dagoenean. Auzitegiak ulertzen du intimitaterako eskubidearen interpretazioarekin bat, enpresa ez dela langilearen barne-familia esparruan inolaz ere sartu, izan ere, enpresa langilearekin harremanetan jartzen saiatzea jarduera aeronautikoko denboretan eta helbide korporatiboa erabiliz, ez dakarrela 88.artikuluaren urratzerik.

Bere aldetik, langileak eskatzen duena da, ikastaroa zerbitzuen hileroko koadrantearen barruan sartzea, aldiz, enpresak hitzarmen kolektiboaren 33.artikuluaren arabera programatzen zitzaizkion hiru eguneko atsedeen-zikloetan egiteko betebeharra zuela, adierazten du. Hori dela eta, MJANak adierazten du on-line formakuntza hauek enpresak lan-denbora gisa onartzen dituela eta beraz, ez dagoela deskonexio digitalerako eskubiderik.

Auzitegiak ulertzen du ezin zaiela langileei atsedendietan edo lanalditik kanpo edonolako lan-helbururekin konektatzeko betebeharra ezarri, baina hau ez dela bateraezina enpresak ohiko ordutegitik kanpo lan-jarduerak egin ahal izatearekin. Izan ere, lan-jarduera hauek lan-denbora gisa onartzen dira. Hortaz, auzitegiak argi du, deskonexio digitalerako eskubideari ez diola eragiten enpresak benetako eta ordaindutako lana ohiko ordutegitik kanpo egitea agintzeak; izan ere, kasu horretan ez dugu atsedeen-denboraz hitz egiten, lan-denboraz baizik.

---

<sup>73</sup>Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusia. 962/2020 Sententzia. 2020ko azaroaren 4a.

Jakina, langileak lan-jarduerak egiteko behar duen konexio-denbora lan-denboratzat hartzen bada. Hau da, egoera honetan enpresari egotz dakiokena, ez da eskatzen den lanaldi-ordu kopurua betetzeko ordutegiak aukeratzeko ahalmena edo malgutasuna ematea, baizik eta hautaketa hori segurtasun-arauak eta atsedenerako eskubidea errespetatuz egiten dela bermatzen duten irizpideak, ez ezartzea<sup>74</sup>.

Oso aztertuak eta garrantzitsuak izan diren Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak (EBA hemendik aurrera) epaitutako bi auzi aztertzea interesgarria da batik bat, deskonexio digitalerako eskubidea lan denborarekin duen lotura aztertzen duelako 2003/88 Direktibarekin bat. Batetik, 2018ko otsailaren 21eko sententzia, C-518/15<sup>75</sup> auzia “Matzak kasua” bezala ezaguna; bestetik, 2019ko maiatzaren 14ko C-55/18<sup>76</sup> auzia.

Lehenagoari dagokionez, C-518/15, sententzia honen helburu nagusia Europar Parlamentuaren 2003/88/CE Direktibaren 2.artikuluaren eta 17.artikuluaren interpretazioa egitea da, auzitegiari aurkezten zaizkion hainbat arazo prejudizialei erantzuna emateko. Izan ere, auzi honetan Rudy Matzak, Nivelles hiriko suteen aurkako babes-zerbitzuko boluntarioak, hiri horren udalaren kontra demanda bat aurkezten du. Matza jaunak udala kalte-galerak ordaintzera kondenatua izatea eskatzen du, suhitzailerako boluntario gisa urtetan emandako prestazioak direla eta ez diotelako ezer ordaindu, batez ere etxeko zaintza zerbitzuengatik. Egoera honetan EBJAri jurisdikzio organo igorleak egiten dioten galdera da, ea Matza jaunak urtez emandako zerbitzu horiek, lan denboratzat har daitezkeen 2003/88 Direktibak ematen dituen definizioekin bat. Izan ere, zuzentarauak ahalmena ematen al die estatu kideei kategoria edo lanpostu jakin batzuk zuzentarau honen aplikaziotik kanpo uzteko?

EBJAak ebazten duen lehengo arazoa da estatu kideek ezin dutela salbuespenik ezarri kategoria jakin batzuei dagokienez, zuzentzarautik eratorritako betebeharren multzoari dagokionez, 2. artikulua barne. Bestetik, nahiz eta direktibaren

---

<sup>74</sup>Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusia. 677/2021 Sententzia. 2021eko uztailaren 9a. " *La posibilidad de ampliación de la jornada en 20 horas de formación es una previsión recogida en el convenio, que no distingue entre formación obligatoria o voluntaria, por tanto, no puede reconocerse al empresario una obligación en contra de lo regulado en el Convenio colectivo* ".

<sup>75</sup>EBJA. 2018ko otsailaren 21eko Sententzia, MATZAK, C-518/15, EU:C:2018:82.

<sup>76</sup>EBJA. 2019ko maiatzaren 14ko Sententzia, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

15.artikuluak ahalmena eman estatu kideei laneko segurtasun eta osasunaren aldekoagoak diren xedapenak jasotzeko, ahalmen honen muga babes minimo bat ezartzean dago eta artikulua hau ez zaio aplikagarri direktibaren 2.artikuluari zeinak "lan denbora" kontzeptuaren definizioa ematen duen. Esate baterako; *a tal fin de garantizar la plena eficacia de dicha Directiva, las definiciones que proporciona el artículo 2 no pueden recibir una interpretación variable en función de los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance autonomo propio del Derecho de la Unión.* Beraz, zuzenbide nazionalarekin bat, Matza jauna suhiltzaile profesionala izan ordez boluntarioa izatea ez da egokia, eta beraz, Direktibarekin bat "langile" izendatu behar da.

Egoera honetan, Auzitegiak Matza jaunak guardiako zerbitzuan zegoen denbora, lan-denboratzat har zitekeen ebatzi behar zuen. Horrela, EBJAak honako hau adierazi du: alde batetik, guardiak irauten duen bitartean lantokian egon behar izatea, langilearen eginkizunen barruan dagoen zerbait dela. Bestetik, langilea enpresaburuak zehaztutako lekuan fisikoki egotera eta bere zerbitzuak emateko haren esanetara egotera lotuta dagoenez, langileek ezin izango duela guardian zehar egonaldiaren lekua aukeratu. Gainera, EBJAren ustetan, ez da gauza bera guardia lokalizatua (non langileak bere denbora muga gutxiagorekin administratu eta bere interes pertsonaletan jardun baitezake) edo langile honek betetzen duen zerbitzua.

Azkenik, adierazgarria da Matza jaunak aurkitzeko moduan egoteaz gain, zortzi minutuko epean deialdiei erantzun behar diela eta enpresaburuak zehaztutako lekuan fisikoki egon behar dela. Horrek guztiak, objektiboki mugatzen ditu langileak bere interes pertsonal eta sozialetan jarduteko dituen aukerak.

Hori guztia dela eta, kasu partikular honetan, 2. artikuluko lan-denboraren kontzeptua honela interpretatu behar dela adierazten du auzitegiak: langileak bere etxebizitzan guardian egoteko, enpresaburuaren esanetara egoteko eta bere lantokian 8 minututan aurkezteko obligazioa duela; beraz, EBJA-rentzako dudarik gabe "Lan-denbora" da<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup>EBJA. 2003ko irailaren 9ko Sententzia, JAEGGER, C-151/02, EU:C:2003:437.

Modu berean baina kasu honetan “lan-denbora” ez dela adieraziz, Euskadiko Justizia Auzitegi Nagusiko 2019ko urriaren 22ko 3113/2019 Sententzia<sup>78</sup> berriz ere egiten zaio aipamen EBJAren Matzak kasu ezagunari. Kasu honetan, enpresa baten etxeetan sorospen zerbitzuak eta adinekoei telefono asistentzia ematen dien koordinatzaile batek, lau astebururo ostiraletik igandera enpresak emandako mugikor bati erantzuteko guztiz erabilgarri egon behar da, egon daitezkeen hiru intzidentzia posiblei erantzuteko.

Auzitegiak argitu egiten du, doktrina jurisprudenzialak lan denbora efektibo eta presentzial moduan ulertzen duela, langilearen jarduera dakarren hori, enpresaburuaren esanetara egonik lan-tokian bertan. Beraz, desplazamendu/egonaldi fisikoa egotea eskatzen du. Aldiz, kasu honetan auzitegiak uste du, langileak egiten duen zaintza lokalizatua ezin dela presentzia orduekin parekatu, izan ere, mugitzeko askatasun osoa du langileak eta ohiko bizitza egin dezake murrizketa handirik gabe. Izan ere, Auzitegi Nazionalaren 125/2018 Errekurtsoak jasotzen duen moduan, telefono mugikor baten zain eskuragarri eta aurkitzeko moduan egotea, esku-hartze bat egiteko gutxieneko prestasun-eperik ezarri gabe eta leku jakin batean egotea ere eskatu gabe, ezin da benetako lan-denboratzat jo, langileak ez baitu joan-etorrietarako askatasuna murrizten, ezta atsedenerako edo bere familia- eta gizarte-kezketan inbertitzeko denbora ere<sup>79</sup>.

Hau guztia dela eta, EJANak instantziako epaitegiak egin zuen moduan, langileak jarritako demanda ezeztatzen du, bere betebeharrak telefono mugikorraren zain lau asteburutan behin egotea exijitzen duelako bakarrik, asistentzia telefoniko azkarra emanez inolako desplazamendurik gabe. Beraz, ezin da langile honek asteburu horretan egiten duena, presentzia lan denbora efektibotzat hartu<sup>80</sup>.

Ikusi dugu doktrinaren zati handi batek deskonexio digitalerako eskubidea lanaldiaren errespetura mugatzen duela, aldiz, agerian dago kasuistika anitza dela eta ohiko lanalditik at hamaika egoera aurki ditzakegula errealitateko lan-harremanetan: lan-denbora presentziala, lan denbora lokalizatua, lan denbora

---

<sup>78</sup>Euskadiko Justizia Auzitegi Nagusia. 3113/2019 Sententzia. 2019ko urriaren 22koa.

<sup>79</sup>Auzitegi Nazionala. 125/2018 Errekurtsoa. 2018ko irailaren 20a.

<sup>80</sup>MJAN. 225/2018 Sententzia. 2018ko irailaren 14a.

MJAN. 569/2018 Sententzia. 2018ko uztailaren 28a.

efektiboa, guardia lokalizatua, aurkitzeko moduko eta erabilgarri dagoen lan denbora...

EBJAren sententzia hau (Matzak) aplikatzen du ere, Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak 2020ko urtarrilaren 23ko 158/2020 Sententzian<sup>81</sup>. Zamorako herri bateko suhiltzaileetan lan egiten duen langile batek Gaztela eta Leongo Ingurumen eta Sustapen Kontseiluaren kontra demanda aurkezten du alegatuz bere hitzarmen kolektiboak aurreikusten duen eguneroko 30 minutuko atsedendiaz gozatu ezin izan duela 2018an lan egindako egun guztietan eta hori dela eta, 984,77 euroko kalte-galera eskatzen dio Kontseiluari. Demandaren onarpenaren aurrean Gaztela eta Leongo kontseiluak langileari aplikagarri zaion hitzarmen kolektiboaren 64.5. artikulua eta auzitegi beraren sententzia baten urraketa salatzen du errekurtsioan.

Gaztela eta Leongo JANak egiten duen lehengo gauza, langileri hitzarmenean bermatzen zaizkion atsedeen hartzeko 30 minutu horiek Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentzia doktrinalarekin bat "lan denbora" edo "atseden denbora"-tzat hartu beharko liratekeen ezartzea da. Izan ere, EBJAren doktrina ezaguna da lan-denboraren kontzeptua atsedendiaaren kontzeptuari kontrajartzen zaiola, bi kontzeptuek elkar baztertzen diren heinean.

EBJAren doktrinak (TYCO kasua<sup>82</sup>) hiru premisa ezarri ditu "lan denbora"-tzat hartu ahal izateko; langileak bere lan aktibitatea burutzen egotea, langilea enpresaburuaren esanetara egotea eta langilea lan-tokian egotea. Egoera honetan, auzitegiak uste du lehengo ukanbearra ez dela funtsezkoa suhiltzaileen lana ez delako momentu oro suteak itzaltzen egotea eta bere lanpostuak hainbat betebeharrak dakartzalako barruan. Bigarren baldintzari dagokionez, langile hau bere ugazabaren aginduak betetzera juridikoki behartuta dagoenez, enpresaburuak bere zerbitzuak behar dituenean, langileak hauek ematen prest egon behar denez, zalantzarik gabe bete egiten da. Azkenik, urgentziatzeko egoera dela eta, frogatu egin da langile hauek 30 minutuko atsedeen horretan ezin direla lantokitik atera.

---

<sup>81</sup>Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusia. 158/2020 Sententzia. 2020ko urtarrilaren 23a.

<sup>82</sup>EBJA. 2015eko irailaren 10ko Sententzia, TYCO, C-266/14, EU:C:2015:578

Hortaz, 30 minutuko atsedendia lan denboratzat hartu behar dela ezarri du Gaztela eta Leongo JANak<sup>83</sup>.

Sententziaren bigarren oinarri juridikoan JAN-ak, Kontseiluak atsedendia iren inguruan langileei egindako jakinarazpenean hauen atsedenerako eskubidea zer terminotan jasotzen duen aztertzen du. Izan ere, eskubidea uneoro “berehalakotasun” terminotan garatzen da eta horrek suposatzen du eskubidea lantokitik gertu baliatu behar dela, badaezpada ere enpresaburuarentzat prest egoteko eta urgentziazko kasuetarako berehala lantokian egoteko. Ildo horretan, auzitegiak askatasun anbulatorioa murrizten duela ulertzen du bai eta langile bakoitzak atsedena emandako denbora bere kezka eta joan-etorri pertsonal eta sozialei eskaintzeko aukerarik ez duela ere. Hau guztiagatik eta berriz ere EBJAren jurisprudentzian oinarrituta, atsedendi horiek nola jasotzen diren ikusita, ezin da horretarako erabilitako denbora atsedena-denboratzat hartu, baizik eta lan-denboratzat<sup>84</sup>.

Beraz, Gaztela eta Leongo JAN-ak berriz ere EBJAren TYCO, JEAGER eta Matzak doktrinara jotzen du suhiltzaileak ustezko atsedenerako duen denbora, lan-denboratzat hartu behar den erabakitzeke. Deskonexio digitalerako eskubidearekin lotuz, 30 minutuko ustezko atsedena tarte hori lan denboratzat hartzen den heinean, eskubidearen definizioarekin bat, ez ginateke deskonexio digitalerako eskubidearen esparruan egongo.

Argi dago, espainiar ordenamendu juridikoko auzitegiek deskonexio digitalerako eskubideari (nahiz eta segun eta momentua, hitz horiekin bere horretan ez existitu) egin ahal izan dioten azterketan, EBJAren doktrinaren aplikaziora jo dutela eta gehienetan, lan denboraren kontzeptuaren baitan garatu dutela.

Ildo honetan, Auzitegi Gorenak 2019ko urriaren 31kako 4025/2019ko Sententzian<sup>85</sup> epaitzen den auzian, ez zuen inolako zalantzarik izan TYCO<sup>86</sup> doktrina aplikatzeko. Egoera honetan, enpresak hartutako erabaki baten ostean langileek euren eguneroko lanaldia probintzia delegaziotik hasi ordez euren

---

<sup>83</sup>EBJA. 2003ko irailaren 9ko Sententzia, JAEGER, C-151/02, EU:C:2003:437.

EBJA. 2005eko abenduaren 1eko Sententzia, DELLAS Y OTROS, C-14/04, EU:2005:728.

<sup>84</sup>EBJA. 2018ko otsailaren 21eko Sententzia, MATZAK, C-518/15, EU:C:2018:82.

<sup>85</sup>Auzitegi Gorena. 4025/2019 Sententzia. 2019ko urriaren 31a.

<sup>86</sup>EBJA. 2015eko irailaren 10ko Sententzia, TYCO, C-266/14, EU:C:2015:578



etxetik hasi behar dute enpresak emandako kotxea erabiliz. Enpresak, lanaldia goizeko 8tan hasten dela kontsideratzen du behin lehengo bezeroaren etxean daudela, aldiz, langileek aldarrikatu nahi dute, euren etxetik lehengo bezeroaren etxera bitartean dagoen desplazamendu hori (zeinetan enpresariaren esanetara dauden telefonoz eta ordenagailuz) lan denbora kontsideratu behar dela, aurretik egiten zen moduan delegazioetan lanaldia hasten zenean. Auzitegi Gorenak ez du inolako zalantzarik izan hanbat arrazoiengatik: lehenik, antolamendu era aldatu aurretik delegazio-bezeroaren etxea desplazamendua, lan denbora zelako; bigarrenik, enpresariaren kotxea erabiltzen dutelako eta enpresariaren agintepean (enpresaburuek hitzorduak aldatu, gehitu edo ezeztatu ditzaketelako) eta kontrolpean (GPS) daudelako; azkenik, desplazamendu horiek guztiz beharrezkoak direlako langileek euren lan aktibitatea burutzeko, desplazamendu hori gabe ezinezkoa litzatekeelako euren lana burutzea. Beraz denbora tarte oro zeinetan langileak hiru baldintza horiek betetzen dituen lan denboratzat hartuko da TYCO doktrinarekin bat.

Aldiz, AGren doktrina aldaketa bat egon da izan ere, Auzitegi Gorenaren 2015eko ekainaren 12ko 3488/2015 Sententzian<sup>87</sup>, auzitegiak enpresa bateko sindikatuak enpresaren kontra jarritako lan-gatazka kolektibo batengatik demanda ezeztatzen du. Enpresako Batzorde Sindikalak, langileek egunero lan-toki fisiko bat ez izatearen ondorioz, etxetik bezeroaren egoitzara egin beharreko joan-etorriak landenboratzat hartzea eskatzen du LEaren 34.5.artikuluarekin bat. Enpresak hitz eman zuen aztertuko zuela, baina ez zuen inoiz gauzatu, eta gatazka kolektiboa hasi zen, huts egin zuten hainbat bitartekaritza-saioren ondoren.

Auzitegiak LEaren 34.5. artikulua interpretazio literala egiten du eta langile hauek euren aktibitatea bezeroen egoitzetan egiten dutenez, auzitegiak uste du ez dagoela interpretatu beharreko legezko edo hitzarmenezko araurik, ulertuz lanaldia bezeroaren etxean hasten dela. Ildo honetan Auzitegi Gorenak adierazi egin du interpretazio juridikoa aldarrikatzea baino gehiago, sindikatuak ohikoa ez den bide batetik hitzarmen kolektiboa aldatu nahi duela, izan ere, langile hauen hitzarmen kolektiboak zehaztu egiten du zeintzuk diren lanalditik kanpo kontuan

---

<sup>87</sup>Auzitegi Gorena. 3488/2015 Sententzia. 2015eko ekainaren 12a.

hartuko diren aktibitateak, eta ez dira inolaz ere desplazamendu horiek barneratzen.

Sententzia honen azterketan, gaian aditua den Cristobal Molina katedradunak kritikatu egiten du Auzitegi Gorenaren jarrera, izan ere, gatazkatsua izan den gai honen berariazko arauketa gomendatuko litzateke gehienez ere, hori interes-gatazka gisa egituratuko litzatekeelarik gatazka juridiko gisa ordeztu. Molinak argi du EBJAk irekitako berritze juridikoko atea, Auzitegi Gorenak itxi duela, arazoa auzi faktiko batera devaluatuz (TYCO kasuaren inguruabar guzti-guztiak ematea exijituz), lege nazionalaren hitzez hitzeko interpretazio hutsa eginez. Izan ere, aurreko zenbait sententziatan ikusi dugu Europar Auzitegiaren doktrina dela, langileek lantoki fisikoa ez dutenean, etxetik bezeroaren etxera egiten dituzten desplazamenduak, enpresariaren esanetara daudenean, lan-denboratza hartzea.

Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiko 2020ko uztailaren 8ko 7899/2020 Sententzia<sup>88</sup>, aipatu ditugun doktrina jurisprudenzial nagusienei egiten zaie erreferentzia, batez ere Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren doktrinari. Kasu honetan epaitzen ari den gatazka da enpresa bateko langile batek bere enpresari exijitzen dizkion ordaindu gabeko ordu kopurua, izan ere, ohiko lanaldiaz gain, lau astetik behin 24 orduko prestasun-guardiak egiten dituzenez, prestasun-plusa jasotzen du, gainera, horri, aparteko ordu gisa, zaintza horietan benetan lan egindako orduak gehitzen zaizkio. Langileak aldarrikatu egiten du egindako aparteko ordu guztiak ez zaizkiola ordaindu, ezta lanaldi arruntean egindakoak ere.

Auzitegiak EBJAren SIMAP, TYCO eta Matzak kasuak jaso egiten du prestasunaren eta leku jakin batean egoteko betebeharraren nondik norakoak zehazteko eta azkenean, ondorioztatzen du, langileari ordutegi jakin batean leku jakin batean egotea eskatzen ez zaion kasu guztietan, posible izango litzatekeela kontratazio-sistema malgu bat antolatzea. Sistema horretan, langilea konektatuta eta enpresaren eskura egongo litzateke etengabe, soilik lan-denboratza hartuko litzateke zerbitzuak benetan ematen dituztenean, bai urrutitik, bai aurrez aurre, horrek, zalantzarik gabe, 88. artikulua urratzen duelarik.

---

<sup>88</sup>Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusia. 7899/2020 Sententzia. 2020ko uztailaren 8a.

Auzitegi honek uste du deskonexio digitalerako eskubideari 3/2018 Lege Organikoan eman zaion idazkerak, 2003/88/CE Direktibak “lan-denbora” kontzeptuari emandako definizioaren birdefinitzea galdegiten duela. Izan ere, modu zurrunean interpretatzen bada, deskonexio digitalerako eskubidea atsedean, baimen eta opor denboran bermatu nahi da hots, lanerako ez den denboran eta beraz, ilegala izango litzateke edozein lokalizazioko guardia sistema. Aitzitik auzitegiak ez du gehiago garatu, izan ere, langileak ez du bere errekurtsioan erabilgarri dagoen denbora lan-denbora izatea eskatzen baizik eta, ohiko lanalditik kanpo modu presentzial eta telematikoan egiten dituen orduak aparteko ordu bezala kontabilizatzea eskatzen du. Beraz, irekita uzten du gatazka nagusia; lan denboratzat hartu behar dira guardian, erabilgarri (enpresariaren pean) eta aurkitzeko moduan egonda baina benetako lana burutu gabe langile batek igarotzen dituen ordu guztiak? Aurreko auzietan ikusi dugun moduan, Matzak<sup>89</sup> sententziaren 8 minutuko neurtzailea aplikatzea aukera bat litzateke.

## 2. Lanaldia erregistratzeko betebeharra 8/2019 Errege Dekretuak ezarrita:

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiko beste sententzia garrantzitsu bati dagokionez, C-55/18 kasua<sup>90</sup>, Espainiar ordenamenduko Auzitegi Nazionalak Europar Batasuneko Justizia Auzitegiari erabaki prejudizial bat ematea eskatzen dio hainbat direktiben artikuluen interpretazio egin dezan CCOO eta Deutsche Bank S.A.E.-ren arteko lanaldiaren erregistroari buruzko auzi baten inguruan. CCOO-k Deutsche Bank enpresa demandatu egiten du, LEaren 35.5.artikuluarekin bat eta 1561/1995 Errege Dekretuarekin bat, ez duelako lanaldiaren eguneko erregistroa egiten eta ondorioz ezinezkoa egiten duelako batetik, eguneko ohiko lanaldia betetzen den ikustea eta bestetik, aparteko orduen ordainketaren eta erregistroaren kontrola posible egiten.

---

<sup>89</sup>EBJA. 2018ko otsailaren 21eko Sententzia, MATZAK, C-518/15, EU:C:2018:82.

<sup>90</sup>EBJA. 2019ko maiatzaren 14ko Sententzia, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

Arazoa, Auzitegi Nazionalak garaiko (2017) espainiar zuzenbidearen 2003/88 Direktibaren eta 89/391<sup>91</sup> Direktibaren obligazioak betetzeko ezintasunean kokatzen du, izan ere, Auzitegi Gorenaren jurisprudentziak momentu horretan ez zuen enpresa espainiarrek, LEaren artikuluekin bat, eguneko lanaldiaren erregistroa burutzeko beharra zutenik interpretatzen. Aldiz, gaur egun, martxoaren 8ko 8/2019 Errege Lege Dekretuak (lanaldiko gizarte-babeseke eta lan-prekarietatearen aurkako premiazko neurriei buruzkoa) ezarrita, enpresa guztien betebeharra da langile guztien lanaldia banaka erregistratzea.

EBJAren arabera, langile guztiek lan-denboraren iraupen maximoa mugatzeko eta eguneko eta asteko atsedenaldiak izateko duten eskubidea berariaz jasota dago Oinarrizko Eskubideen Gutunean, eta, beraz, tratatuei aitortzen zaien balio bera aitortzen zaie eskubide horiei. Beraz, oinarrizko eskubide hori errespetatzen dela bermatu nahi bada, 2003/88 Zuzentarauko xedapenak ezin dira modu murriztailean interpretatu. Izan ere, 2003/88 Direktibaren 3 eta 5. artikuluekin bat estatu kideek beharrezkoak diren neurriak hartu behar dituzte langileek gutxieneko atsedenaldiez goza dezaten. Aitzitik, Direktibak ez du zehazten zer irizpide zehatz jarraitu behar duten estatu kideek eskubide hauek bermatzeko, baina auzitegiak argi zehazten duena da, onartezina dela estatu kideek ezarritako irizpideek aitortutako eskubideak edukiz hustea.

Egoera honetan EBJAak ulertu egiten du, eguneko lanaldia zenbatzeko aukera ematen duen sistemarik gabe, ezinezkoa dela objektiboki eta modu fidagarrian zehaztea langileak egindako lanordu kopurua, horien denbora-banaketa, eta lanaldiaren gainera egindako ordu kopurua. Beraz, lanordu kopurua objektiboki zehazteko aukera ematen duen tresna bat erabiltzeko obligazioa ezartzen ez duen araudi nazional batek, ezin du bermatu eskubideen efektu erabilgarria.

Auzitegiak garrantzia gehitzen dio lanaldia erregistratzeko sistemari alde batetik, langileek modu erraz, objektibo eta fidagarrian frogatu ahal izango dutelako euren eskubideak urratu direla eta bestetik, autoritate eta auzitegiek kontrolatu ahalko dutelako eskubide hauek bermatzen diren edo ez.

---

<sup>91</sup>Europar Kontseiluaren 1989ko ekainaren 12ko 89/391/CEE Direktiba, langileen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa. *Europar Batasunaren Aldizkari Ofiziala*, 1989ko ekainaren 29a, L183.

<sup>91</sup>3/2018 LO. *Op.cit.*,

Hori dela eta EBJAak sententzia honen 60. oinarri juridikoan argi eta garbi adierazten du estatu kideek, euren enpresei eguneko lanaldia zenbatzeko eta erregistratzeko mekanismo bat ezartzera behartu behar dietela. Argudiaketa guztia 89/391 Direktibarekin indartzen du langileen segurtasun eta osasuna bermatzeko<sup>92</sup>.

Kasu honetan, aurreko puntuetan aztertua izan den moduan, deskonexio digitalerako eskubideak lotura zuzena du lanaldi zehatz eta mugatua izatearekin eta hori dela eta, doktrinaren zati handi batek eta jurisprudentziak ere, inolako zalantzarik gabe deskonexio digitalerako eskubidearen babesaren abiapuntua, lanaldiaren erregistroan kokatzen dute.

Ildo beretik baina urrutiko lanaren esparruan, Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak 2016ko otsaileko 3ko 281/2016 Sententzian<sup>93</sup> jada, deskonexio digitalerako eskubidearen esparrura hurbil zitekeen egoera bati, oinarrizko lan eskubideak bermatuz, eman zion soluzioa. Berriz ere lanaldiaren zehaztapenean eta kontrolean ipiniz, deskonexio digitalerako eskubideak bermatu nahi dituen gainontzeko eskubide guztiak (lan-osasun, intimitate, duintasun, kontziliazioa), bermatzeko abiapuntua.

Egoera honetan enpresa batek, bere lanaldiaren zati bat etxetik lan egiten zuen langile bati, aparteko ordu bezala kontabilizatzea eta ordaintzea ezinezkoa zela, adierazten du eta honako hau alegatzen du; etxebizitza, intimitaterako eskubideak babestutako gunea da (EK 18.artikulua), eta enpresak ezin du kontrolatu langileak bertan egiten duena; beraz, aparteko orduak egiten baditu, langilearen erabakia eta erantzukizuna da, eta ezin dio enpresari ekonomikoki eragin, ordaintzeko eskatuz.

Aldiz, auzitegiak zuzenean errekurritutakoa ezeztatzen du hiru ideia argituz: batetik, etxetik burututako lan denbora, lan denbora da berdin-berdin; bestetik, lanaldi- eta atsedeen-mugak errespetatzea langileak bere segurtasuna eta osasuna babesteko duen eskubidearen parte da, eta enpresaburuaren erantzukizuna da; azkenik, soilik enpresak jarraibide argiak ezarri baditu (lanaldiari eta atsedenaldiei buruzko legezko eta hitzarmenezko erregulazioa errespetatzen duen lan-denborari

---

<sup>92</sup>Auzitegi Konstituzionala. 246/2017 Sententzia. 2017ko martxoaren 23a.

Auzitegi Konstituzionala. 338/2017 Sententzia. 2017ko apirilaren 20a.

<sup>93</sup>Gaztela eta Leongo Auzitegi Nagusia. 281/2016 Sententzia. 2016ko otsailaren 3a.

buruz) gerta liteke onartzea, dagozkion orduak ez ordaintzea. Beti ere, urrutiko edo etxeko lan-denbora aitortzeko eta kontrolatzeko tresnak ezartzen baditu, eta hauek langileak urratu baditu edo enpresa-kontrolerako tresnak alde batera utzi baditu.

Auzitegiek, euren epaiekin doktrina argi eta bateratua garatu nahi dute, batez ere, lan denboraren erregistroaren inguruan, hau izanik abiapuntua deskonexio digitalerako eskubide “berriak” bere baitan bermatzen dituen bestelako eskubideak babesteko.

### 3. Langilearen intimitate eta duintasun pertsonalerako eskubidea eta enpresariaren antolakuntza eta zuzendaritza eskubide mugatua:

Deskonexio digitalerako eskubidea definitzeko nahian, intimitaterako eskubidearekin duen lotura aztertua izan da eta zentzu honetan, oso entzuna izan da ere Auzitegi Gorenaren 2015eko irailaren 21eko 4086/2015 Sententzia<sup>94</sup>. Auzitegiak, enpresa batek bere lan kontratu berrietan barneratutako klausula bat neurritz gainekotzat jo zuen. *Unisono Soluciones de Negocio* enpresako sindikatuek gatazka kolektibogatikoko demanda aurkeztu zuten enpresak lan kontratuetan klausula berria sartu zutenean. Izan ere, klausula horrek langile berriak behartzen zituen euren ustezko baimenarekin euren telefono zenbaki eta korreo elektronikoko helbidea ematera, lan harremanarekin zerikusia izango zuen edozein komunikazio tresna horiek erabiliz burutuko zutela oinarrituz. Egoera honetan Lan Inspektzioak klausula hori neurritz gainekotzat jo zuen. Enpresak langilearen borondatezkotasunean eta datu horien ohikotasunean oinarritzen du klausula horren barneratzea, aitzitik, datu pertsonalak babesteko eskubidean oinarrituz<sup>95</sup>, enpresaburuaren antolaketa-ahalmenak baliatzeak ezin du ekarri Konstituzioaren aurkako emaitzarik, langilearen oinarritzko eskubideen kalterako

---

<sup>94</sup>Auzitegi Gorena. 4086/2015 Sententzia. 2015eko irailaren 21a.

<sup>95</sup>Auzitegi Konstituzionala. 151/2014 Sententzia. 2014ko irailaren 25a.

direnak, azken horiek muga gaindiezina baitira enplegatzaillearen antolaketa- eta kudeaketa-ahalmenetarako<sup>96</sup>.

Enpresak, argudiatu egiten du, inor ez dela behartzen datu hauek ematera aldiz, auzitegiak argi du ezin uka daitekeela datu horiek borondatez eman daitezkeenik, (are desiragarriagoa izan baitaiteke telematikoki gero eta indartsuagoak diren garaiak direla eta), baina aurka egiten dio lan-kontratuan klausula baten bidez adierazteari langileak datu horiek ematera bere borondate osoarekin baimena ematen duela, izan ere, harreman honetan langilea alderdi ahula da eta sinatzen ari dena bere lan-kontratua delako<sup>97</sup>.

Hau guztia dela eta, Auzitegi Gorenak horrelako klausula bat lan kontratuan barneratzea guztiz neurritz gainezkoa den jokaera bat dela kontsideratzen du, bere titularraren kontrolpean egon behar diren datuak direlako eta ezin delako ulertu langileak modu aske eta borondatezkoan, bere baimena eman duenik.

Deskonexio digitalerako eskubidea termino horiekin ezagutua izan aurretik, espainiar ordenamendu juridikoan jada auzitegiek hainbat sententzia eman zituzten eskubide honek biltzen dituen bestelako lan eskubideen babesean. Horien artean azpimarragarria da 2013ko maiatzaren 23ko Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiko 3613/2013 Sententzia<sup>98</sup>. Auzi honetan Kataluniako *Departament d' Empresa i Ocupació de la Generalitat*, Schindler enpresaren kontra demanda bat aurkezten du Bartzelonako Lan Inspektzioak infrakzio akta bat zabaldu ostean. Halaber, Schindler enpresak plantillako mantenu langileei mugikor bat eman zien 2011.urtean zeinetan “azelerometro” deituriko sistema bat eta GPSa instalatu zuen. Sistema honen ustezko helburua, langileek istripu bat izatekotan bi minutuz mugitu gabe egonez gero “laguntza-dei” bat bidaltzea zen, aitzitik, sistema honekin enpresak kontrolatu nahi zuena zen euren langileek geldirik ez egotea, “azelerometro” honek detektatu egiten baitu mugimendua. Ildo honetan, enpresak euren langileei exijitu egin zien mugikorra egunero eurekin eramatea, gehienezko denbora zuten lanak burutzeko eta gainera etxera eraman behar zuten kargatzeko ezin zelako inolaz ere deskonektatu.

---

<sup>96</sup>Auzitegi Gorena. 254/2011 Sententzia. 2011ko otsailaren 12a.

Auzitegi Gorena. 1826/2010 Sententzia. 2010eko martxoaren 8a.

<sup>97</sup>Auzitegi Gorena.3685/05 Errekurtsoa. 2007ko uztailaren 18a.

<sup>98</sup>Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusia. 3613/2013 Sententzia. 2013ko maiatzaren 23a.

Inspektoreak enpresan bertan “azelerometro” sistema hau frogatu egin zuen eta konprobatu zuen ez zuela bere ustezko helburua betetzen eta beraz, ez zela pertsonen babeserako elementu bat baizik eta, langileen segurtasuna hobetu beharrean oldarkorra den eta langileen intimitatean eta duintasunean zuzenean eragiten duen, langileen kontrolerako tresna bat (enpresa berak ahozko epaiketan onartu zuena) eta, horregatik, Langileen Estatutuak enpresaburuari ematen dion lana antolatzeko ahalmena gainditzen du.

KJAN-ak argi ikusten du, langileari lanalditik kanpo ematen zaion erantzukizun horrek kalte egiten diola bere osasunari, aipatutako gailuaren zain egon behar duelako, eta horrek eragin handia duelako, ez bakarrik langilearentzat, baita bere eremu pribatu, pertsonal eta familiarrentzat ere. Enpresa demandatuak ezin du inolako interferentziarik izan, ezta aztertzen ari garen kasuan bezalako arrazoi teknologikoengatik ere, lanalditik kanpo baitago eta bere esparru pribatu eta familiarrean guztiz sartzen delako. Gainera, auzitegiak baieztatzen duen moduan, neurri hori ez dator bat zuzenbidearekin, langilearen osasunari eragiten dion kalte, tentsio, kezka eta edonolako arrisku psikosozialari dagokienez; izan ere, enpresak arrisku psikosozial horiek aurreikusi behar izan zituen, aipatutako gailua eramateko betebeharraren ondorioz.

Azken finean, langilearen duintasun, intimitate eta osasunean eragiten duen enpresaburuaren antolaketa eta zuzendaritza boterearen gehiegizko boterea<sup>99</sup> da, hots, proportzionala ez den boterea.<sup>100</sup> Hain zuzen ere, auzitegiak argudiatu egiten du egoera honetan urratzen den eskubidea intimitaterako eskubidea dela eta intimitate eta duintasun horren babesak berarekin dakarrela, pertsona orok beharrezkoa den esparru propioa eta erreserbatua izatea, besteen ekintzaren eta ezagutzaren aurrean, giza bizitzaren gutxieneko kalitateari eusteko<sup>101</sup>.

---

<sup>99</sup>“Enpresaren ahalmenak langilearen oinarrizko eskubideek mugatzen dituzte eta eskubide horiek lehenetasunezkoak dira "muga gaindiezin" bat osatzen duten heinean.”  
Auzitegi Konstituzionala. 213/2003; 17/2003; 48/2003 Sententziak.

<sup>100</sup>“Izan ere, doktrina jurisprudenzial-konstituzionalak gogorarazten digu oinarrizko eskubide baten neurri murriztaile batek proportzionaltasun-judizioa gainditzen duen egiaztatzeko, honako hiru betekizun edo baldintza hauek betetzen dituen egiaztatu behar dela: ea neurri horrek proposatutako helburua (egokitasun-judizioa) lor dezakeen; ea, gainera, beharrezkoa den, helburu hori eraginkortasun berarekin lortzeko beste neurri moderatuago bat ez egotea (premia-iritzia); eta, azkenik, ea neurri hori orekatua den, hortik onura edo abantaila gehiago ateratzen direlako interes orokorrerako, gatazkan dauden beste ondasun edo balio batzuei kalte baino (proportzionaltasun-judizioa zentzu hertsian).”

Auzitegi Konstituzionala. 55/1996; 207/1996 eta 37/1998 Sententziak.

<sup>101</sup>Auzitegi Konstituzionala. 156/2001 Sententzia.



Hau guztia dela eta, KJAN-ak demanda ezeztatzen du argi ikusten baitu “azelerometro” horrek enpresariaren boterea gainditzeaz gain, langilearen esparru pribatuan sartzen dela gaur egungo deskonexio digitalerako eskubideak babestu nahi dituen, intimitaterako, atsedenerako eta lan osasun eta segurtasunerako eskubideak guztiz urratuz.

Deskonexio digitalerako eskubidearekin lotuta dagoen langilearen beste babes eremu batekin jarraituz, opor atsedeneraren interpretazio luze eta oinarritua garatu du Auzitegi Konstituzionalak 2003ko urriaren 27ko 192/2003 Sententzian<sup>102</sup>. Deskonexio digitala, lanalditik kanpo aurreikusten den eskubidea da, legeak ematen duen definizioan oinarrituta, deskonexio digitalerako eskubidea bermatzen delarik, langileak atsedena, baimenak eta oporrez gozatu dezan.

Ebazten den auzia langile baten kanporaketa da, bere oporretan beste pertsona batentzat lan egin ostea. Auzitegiak kritikatu egiten du, errekurritu diren ebazpenetan opor-eskubideari eman zaion irakurketa, izan ere, ebazpen horietan auzitegiek ordaindutako oporrak honela ulertzen ditu: enpresaren interesen mende dagoen langilearen atsedena, indarberritzeko eta lanera itzultzeko egoera onean egoteko denbora da, eta horrela egin ezean, jarrera hori fede onaren hauste eta transgresio larria izan daiteke. Horrela, AKak argi du, langilearen nortasunaren garapen askea murrizten dela; *una concepción del derecho del trabajador a las vacaciones retribuidas como la mantenida en las resoluciones judiciales impugnadas equivale a desconocer la dignidad personal del trabajador entendida esta como la capacidad de autodeterminación consciente y responsable de la propia vida.*<sup>103</sup>. Hortaz, KAak sententzia honetan langileek duten atsedenerako eskubideari ematen dion irismena, enpresariaren zuzendaritza boterearen muga zeharka ezina da, modu honetan, langilearen duintasunaren babesa eta bere nortasunaren garapen askea bermatzeko.

Hori dela eta, langileriaren atsedena denbora, enpresaren interes produktibora lotzen duen pentsaera oro, konstituziokontrakoa izanen da, langilea beste faktore produktibo huts bezala ulertuko litzatekeelako. Interpretazio hau, deskonexio digitalerako eskubidera zabaltzen badugu, ezinezkoa litzateke enpresariarentzat,

---

<sup>102</sup>Auzitegi Konstituzionala. 192/2003 Sententzia. 2003ko urriaren 27a.

<sup>103</sup>Auzitegi Konstituzionala. 53/1985 Sententzia. 1985eko apirilaren 11a.

bere antolakuntza eta zuzendaritza boterepean dagoen edozein egintza burutzea, hala nola, lan harremanean oinarritzen den eta enpresaren aktibitatean zuzeneko eragina duen edozein komunikazio bidaltzea langilearen lanalditik kanpo. Honek, langileriaren atsedenerako eskubidea urratzen duelako eta beraz, deskonexio digitalerako eskubidea urratzen duelako. Langileriaren duintasunaren babeseta eta bere nortasunaren garapen askea bermatzen ez delarik.

Auzitegi Konstituzionalak aurreko sententzian garatutako doktrina hori, Auzitegi Gorenak 2021eko otsailaren 8ko 518/2021 Sententzian<sup>104</sup>, aplikatu egiten du. Horren arabera, enpresariaren antolaketa eta zuzendaritza boterea mugatu behar da langilearen duintasunaren babesaren alde, eta auzitegiak adierazi duen moduan 2018 urtea geroztik, eskubide digitalen eta deskonexio digitalerako eskubidearen alde.

Auzi honetan Telepizzak abian jarritako proiektu baten deuseztasuna aldarrikatzen dute sindikatuek, izan ere proiektu honen baitan zeuden langileek euren mugikor pertsonala jarri behar zuten euren lana jorrazteko, mugikorrean telepizzako aplikazio bat instalatzeko eta horrela bezeroek momentu oro jakin zezaten euren eskariaren ibilbidea mugikorraren GPSari esker. Ez hori bakarrik, telefono mugikorra ez eramatea kaleratze arrazoi moduan jaso zuen Telepizzak lan-kontratuetan, ondorioz auzitegiak adierazi egiten du enpresak, gehiegikeriaz jarduten duela neurri horrekin "bitartekoen besterentasuna" hausten baita.

Egoera honetan instantziako auzitegiak proiektu honek pribatutasun-eskubidea urratzen zuela adierazi zuen, proportzionaltasun-judizioa gainditzen ez zuelako, enpresariak langileen lana kontrolatzeko duten eskubidea bermatzeko, langileriaren duintasun eta pribatutasunean esku-hartze txikiagoko neurrietara jo zezaketelako. Hau da, proiektuak oinarritzko eskubideen ikuspegitik, ez du egokitasun-testa gainditzen; izan ere, enpresak helburu hori lortzeko erabili duen bitartekoa edo tresna ez da egokia, hain inbaditzaileak ez diren beste bitarteko batzuk daudelako<sup>105</sup>.

Azelerometroaren auziarekin gertatzen den moduan, Telepizzako langileentzat euren mugikorra jarri behar izatea eta behin lanaldia bukatuta, mugikorra kargatu

---

<sup>104</sup>Auzitegi Gorena. 518/2021 Sententzia. 2021eko otsailaren 8a.

<sup>105</sup>Auzitegi Gorena. 63/2019 Errekurtsoan 8186/00 Sententzia jaso egiten da. 2020ko abenduaren 12a.

behar izatea, jakinda zerbaitek huts eginez gero euren hurrengo eguneko lana eta beraz lanpostua arriskuan dagoela, estres handia, kezka eta lanaz deskonektatu ezin izateak eragin diezaieke. Epe luzean, aurretik ikusi den moduan, honek guztiak, arrisku psikosozialak eragin ditzake, hain zuzen ere, deskonexio digitalerako eskubideak saihestu nahi dituen gaixotasun eta arrisku psikosozial horiek.

Horrenbestez, zenbait ondorio atera daitezke jurisprudenziaren azterketatik: lehenik eta behin, lan-denbora eta atsedeen denboraren interpretazio egokia egitea oinarrizko auzia da kasu guztietan. Langilea enplegatzailearen esanetara eta beraz “konektatuta” jarraitzen duen jakitea erabakigarria da deskonexio digitalerako eskubidearen esparrupean gauden determinatzeko. Bigarrenik, lan denbora edo atsedeen denbora bereizteko eta neurtzeko, langileak bere denbora, bere nahi eta beharretara inbertitzeko aukera duen aintzat hartuko da. Hirugarrenik, lanaldiaren erregistroa da langileak dituen lan eskubide anitz bermatzeko abiapuntua. Azkenik, deskonexio digitalean eragin zuzena duen faktorea, enplegatzailearen boterea mugatzen duen, langilearen duintasun eta intimitatea babesteko betebeharra da.

## 6. ONDORIOAK ETA ETORKIZUNENKONKAK:

Deskonexio digitalerako eskubideak, azterketa luze eta zabala egiteko aukera ematen duen kontzeptu juridikoa da. Eskubide nahiko “berria” da, eta aldi berean, eman zaion arauketa dela eta, lan zuzenbidearen arlo desberdinetatik mugitzera bide ematen du, horren analisia oso interesgarria egiten duena.

Burututako azterketa honetatik hainbat ondorio atera daitezke, argienetariko bat, DPBEBD LOan jasotako 88.artikuluaren eduki amaitugabea eta zehaztugabea da, zeinak ikusi den moduan, deskonexio digitalerako eskubideak Lan Zuzenbidearen hainbat bermeen baitan kokatzeko aukera ematen du. Aitzitik, bi joera nagusitzen direla esan daiteke, lanaldi mugatuaren esparruaren baitan kokatzen dutenak eta lan arriskuen prebentzioaren baitan kokatzen dutenak. Arauak, enplegatuen neke informatikoaren arriskua saihestu edo murrizten saiatzen dela kontuan hartzen bada, argia da laneko arriskuen prebentziorako eskubidearekiko lotura. Beraz, desiragarria

zatekeen arauketak, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea ere aldatzea, bi gai horien arteko lotura zuzena indartzeko<sup>106</sup>.

Ezeztazina da ere, ikusi den moduan, eskubide honek lan denboraren eta atsedeen denboraren definizioekin duen lotura. Ildo honetan, lan-denbora mugatzearen erronka, lanaldia banaka antolatzeko eta modu irregularrean banatzeko aukera berriek, lanaldiaren onartu gabeko luzatzea ez ekartzea, ulertzea eta aurreikustea litzateke<sup>107</sup>. Arestian esan bezala, IKTen garapen azkarrak lan zuzenbidearen esparruan jalgi dituen aldaketa eta "barne-iraultzak", hainbat eszenatoki ezberdin sortu ditu, horien artean, lanaldi partzialeko kontratuetan ordu osagarriak egiteko aukera ematen duten egoerak, erabateko erabilgarritasunaren klausula edo urtean lan egindako orduen zenbaketa. Horrela, zaildu egiten da araudia betetzen dela kontrolatzea eta doktrinak orokorrean, egoera berrietara egokitzeko aldaketarako elementu eragileen barneratzearen falta somatu du, eskubidearen onarpena berreste hutsean geratu ordez. Hau da, abusuzko egoeren disuasio-erregulazioak, legea argitzera jo behar zuten<sup>108</sup>.

Gauzak horrela, deskonexio digitalerako eskubidea, oro har, bi dimentsiotan planteatu da: langileak ez erantzuteko duen eskubidean eta enpresak abstenitzeko duen betebeharrean. Zehazki, hitzarmen kolektiboen azterketan ikusi den moduan, argi eta garbi jasotzen da langileen eskubidea eta ez obligazioa dela. Behin lehengo pausuak emanda, etorkizuneko erronka lan-kargaren banaketa egokiaren dimentsio berria gehitzea izanen da. Deskonexio digitalerako eskubideak bizitza profesionalaren eta pertsonalaren arteko benetako muga berrezartzeaz gain, lanaldi arruntean langileak benetan bere gain har dezakeen lan-karga zalantzan jartzen du. Izan ere, eskubideak ez badakar inolako zereginen banaketarik (ez erantzuteko eskubidera mugatuz, adibidez), azkenean guztiz kontrako neurri bihur liteke. Bereziki, deskonexioa lanaldi arruntean bere gain hartu ahal izango lukeena baino, lan-karga handiagoa kondentsatzera mugatuko litzatekeelako<sup>109</sup>.

---

<sup>106</sup>MUÑOZ RUIZ, A.B., *Op.cit.*, 114.

<sup>107</sup>ARGÜESO, M. S. (2019). Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2. bolumena, 2.Zk., 173.

<sup>108</sup>GÁMEZ, M. R. V., *Op.cit.*, 219.

<sup>109</sup>BELTRÁN, I. (2019). II. Congreso del Derecho Laboral: El derecho a la desconexión digital (ponencia). Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona. Eskuragarri: <https://ignasibeltran.com/2019/11/20/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ponencia/>

Modu berean ezin da aipatu gabe utzi, duela ia lau urtetik deskonexio digitalerako eskubidea estatu honen lan-errealitatearen parte den arren, asko direla oraindik eskubide zahar gisa hartzen jarraitzen duten lan-adituak<sup>110</sup>. Egia esan, besteak beste lanaldia kontrolatzeko eta bizitza pertsonala eta lan-bizitza uztartzeko neurriak hartu badira ere, badirudi eskubide hori hobe arautzea beharrezkoa dela oraindik ere, eta ez da nahikoa eskubide hori aitortzearekin, aurreko puntuetatik ondorioztatu diren hainbat arrazoiengatik: aurrez aurreko lanak eragin txikiagoa duelako eta lanaren helburuei eta emaitzei garrantzi handiagoa ematen zaielako<sup>111</sup>, hitzarmen kolektibo gehienek langileek ez ikustearena egiteko duten eskubide hutsa jasotzen dutelako, enplegatuei emaitzen betebeharra eskatu beharko litzaiekeelako (lan arriskuen prebentzioan gertatzen den moduan), enplegataileen antolaketarako, zuzentzeko eta kontrolerako boterearen aurrean langileen duintasun eta intimitaterako eskubidearen muga gaindiezina indartzea beharrezkoa delako...

Jurisprudenziaren azterketan ikusi dugu, auzitegiek lanaldiaren mugaketara eta lan denboraren eta atsedeen denboraren definizioetara jo dutela auzi gehienak ebazteko. Orain arte, deskonexio digitalerako eskubidea ez da bere horretan jasotzen jurisprudenzian, eta beraz kasu gehienetan eskubide honen interpretazioa egiteko, kasuz kasu europar doktrinak eskatzen dituen hiru betekizun ematen diren aztertu egin da. Hortaz, etorkizun hurbilean aztertuko, interpretatuko eta baloratuko al dituzte auzitegiek, deskonexio digitalerako eskubidea bermatuko duten neurri zehatzak edo enplegataileek arlo horretan izan ditzaketen ez-betetzeak?

Gauzak aldatzen ari diren eta eskubide hori gauzatzen eta zehazten ari den adibide bat, uztailaren 9ko 10/2021 Urrutiko Lanaren lege berria da<sup>112</sup>. Bereziki garrantzitsua den urrutiko langileen kasuan (3/2018 Lege Organikoak hiperkonexioarekiko esposizio handiagoa aitortu zien), lege honek arauketari heldu dio berriz ere, legegintza-teknika zalantzarri batekin, aipatutako artikulua (88.3) hitzez hitz errepikatzen duelarik, deskonexiorako eskubidea bermatzeko enpresaren betebeharraren zehaztapena gehituz. Nahiz eta “mugaketa” aditzak neurri zehatzak

---

<sup>110</sup>MOLINA NAVARRETE, C., *Op.cit.*, 279.

<sup>111</sup>ARGÜESO, M. S., *Op.cit.*, 180.

<sup>112</sup>Urrutiko lanari buruzko 10/2021 Legea, 2021eko uztailaren 9koa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 164. Zk., 82540-82583.

barneratu gabe segurtasun handirik ez eman, egia da artikulu berri honen idazkerak deskonexio bermatzeko enpresaren betebeharra sartzen duela hitzez hitz.

Esparru internazionalen ere eskubide hau arautzeko beharra antzeman da eta hori dela eta, Europako Parlamentuak 2021eko urtarrilaren 21ean deskonexio digitalerako eskubidearen zuzentarau-proposamena<sup>113</sup> erantsi du etorkizuneko erronka izango dena, eskubide hau oinarritzko eskubidetzat eta aro digitaleko lan-eredu berrien zati banaezintzat jo duelarik. Hala ere, Lan zuzenbidean aditua den Velasco abokatuak zuzentarau proposamena handinahitzat jo du, oso erregulazio-esparru zehatza ezarri duelako eta estatu kideentzako betebeharrak asko jasotzen direlako. Hori dela eta, ikusi beharko da zertan geratzen den proposamen hau, baina oraingoz esanguratsua da fokoa langiletik enplegatzaileera pasa izatea. Labur-labur azalduta, gutxieneko baldintzak ezarriko dira langileek beren eskubidea erabili ahal izateko eta enplegatzaileek eskubide hori errespetatzen dutela bermatzeko. Estatu kideei exijitu egingo zaie, xedapen zehatzak ezar ditzatela, gizarte-solaskideei kontsulta egin ondoren, langileek deskonexio digitalerako eskubidea egikaritu ahal izan dezaten. Aipagarria da ere, ukigabetasun-berme bat ezarriko dela langileen alde, deskonexio digitalerako eskubideagatiko kaleratze kasuetan, enplegatzaileei horrela ez dela frogatzea egokitu dakien<sup>114</sup>.

Ildo honetan, etorkizunera begira interesgarria litzateke Morenok egiten duen proposamena kontuan izatea. Aditu honek, gehiegizko lanaldia edo lanaldi abusua arrisku psikosozial potentziala kontsideratzen du. Horrela, eskubide honen gauzatze egokiena lortzeko, lehenik eta behin, arriskuak lanpostuaren arabera zehaztu eta ebaluatu beharko lirateke, ondoren prebentzio-neurriak ezartzeko. Garrantzitsua da lanpostuaren arabera arriskuak sortzen dituzten portaerak eta tresnak zehaztea, eta horren arabera ikustea ea komeni den tresna guztien edo bakar batzuen erabilera mugatzea, betiere lan-talde desberdinen antolaketa-modua kontuan hartuta eta ulertuta, talde bakoitzaren behar espezifikoetara egokitu ahal izateko<sup>115</sup>. Izan ere, deskonexio digitalerako eskubidea ez du zertan bakarrik eskubide indibiduala izan,

---

<sup>113</sup>Europako Parlamentuaren ebazpena, 2021eko urtarrilaren 21ekoa, deskonexiorako eskubideari buruzko Batzordeari zuzendutako gomendioekin (2019/2181 (INL)).

<sup>114</sup>VELASCO LOZANO, J. (2021). Desconexión digital: más allá de la (escasa) normativa española. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo e Instrucciones prácticas para el respeto de este derecho. *Revista de Derecho Laboral vLex*, 2. Zk. apirila, 51.

<sup>115</sup>MORENO, J. M. Q., *Op.cit.*, 319.

baizik eta antolaketa-kulturaren aldaketan oinarritzen den enplegatzailerentzako betebeharrak berri bat.

Hau guztia dela eta, aurreko puntuetan jorratutako azterketa teoriko eta praktikoetatik ondoriozta daiteke, aditu gehienek defendatzen duten ideia aproposa dela, gaur egungo egoerari konponbide emateko. Deskonexio digitalerako eskubideak uzten duen arazoa deskorapiltzeko, langilearen eskubide gisa aitortu beharrean, enpresaburuaren betebeharrak gisa islatzea da modu egokia. Izan ere, eskubide horren eraginkortasuna praktikan handitu egingo litzateke, langileak eskubidea kudeatzeko duen erantzukizun-maila jaitsiko litzatekeelako<sup>116</sup>. Era berean, hitzarmenen eta protokoloen autorregulazioa errespetatuz, minimo batzuk finkatzea eta derrigorrezkotasuna, guztiz beharrezkoak dira langileentzat benetako segurtasuna sortzeko eta eskubidea betetzea, balizko egoeren eta neurri anbiguenen mende egon ez dadin. Horregatik guztiagatik, eta egiteke dauden erronkez jabetuta, lanerako zuzenbidearen eskubide iraunkor eta beharrezko baten aurrean gaude.

## 7. BIBLIOGRAFIA ETA BESTE ITURRIAK:

### OINARRIZKO BIBLIOGRAFIA:

ARGÜESO, M. S. (2019). Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2. bolumena, 2.Zk., 165-191.

ARRIETA IDIAKEZ, F. J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Revista Lan Harremanak: de relaciones laborales*, 42. Zk., 89-126.

CAMPOS, A. I. P. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9. liburukia, 1. Zk., 500-528.

---

<sup>116</sup>GARCÍA, B. T. (2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8. bolumena, 1. Zk., 259.

- CAMPOS, A. I. P. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 52. Zk., 101-124.
- CHIUFFO, F. M. (2018). El derecho a la Desconexión: Contenidos y Perspectivas para su implementación desde la experiencia Francesa. (2018ko urriaren 4a). *SSRN-n* Eskuragarri: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3418700>
- GÁMEZ, M. R. V. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8. bokumena, 1. Zk., 210-238.
- GARCÍA, B. T. (2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8. bolumena, 1. Zk., 241-261.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista Catalana de Dret Públic*, (zenbaki berezia), 54-71. Eskuragarri: <https://doi.org/10.2436/rcdp.i0.2020.3505>.
- GUANTER, S. R. (ESADE Law School). (2017). La empresa hiperconectada y el futuro del trabajo. *Organización Internacional del Trabajo*. Eskuragarri: [https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS\\_548601/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548601/lang--es/index.htm)
- GUTARRA, E. F. (2020). El derecho a la desconexión digital. Cesar Landa Arroyo. (Ed.), *Derechos fundamentales: Actas de las V Jornadas Nacionales de Derechos Fundamentales* (15.atala), 225-242. Palestra Editores.
- IGARTUA MIRÓ, M. T. (2020). La obligación de seguridad 4.0. *Temas laborales: Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, 151. Zk., 327-342.
- MÉNDEZ, L. M. (2017). El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral. IUSLabor. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2. Zk.



- MIÑARRO YANINI, M. (2018). La "Carta de los derechos digitales" para los trabajadores del Grupo Socialista en el Congreso un análisis crítico ante su renovado interés. *Estudios Financieros*, 424. Zk., 91-111.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la información. Desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”, *Temas Laborales*, 138.Zk, 249-283.
- MONTES, O. R. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10. liburukia, 2. Zk., 541-560.
- MORENO, J.M.Q. (2018). Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 51. Zk., 305-324. Eskuragarri: [https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle\\_revista.asp?id=12](https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12)
- MUÑOZ RUIZ, A. B. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales. *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, 112-126.
- NARANJO COLORADO, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertad*, 12(2), 49-57. Eskuragarri: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n2.1531>
- PÁEZ, F. A. (2017). El derecho a la desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088”. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 30. Zk., 12-33.
- PÉREZ, S. E. H., & AGUIRRE, M.D.S.O. (2018). Afectación del síndrome de burnout por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en personas adultas/ Burnout syndrome affected by the use of Information and Communication Technologies in adults. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 5. liburukia, 10. Zk.

- PÉREZ AMORÓS, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14. liburukia 45. Zk., 257-275.
- PONS, F. T. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, 45. Zk. Eskuragarri: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>
- TELLO, N. R. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 3. Zk., 31-54.
- TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica. *Revista Lan Harremanak: de relaciones laborales*, nº42, pp. 212-250.
- VELASCO LOZANO, J. (2021). Desconexión digital: más allá de la (escasa) normativa española. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo e Instrucciones prácticas para el respeto de este derecho. *Revista de Derecho Laboral vLex*, 2. Zk. apirila, 47-59.

#### **ON-LINE MATERIALAK:**

- BELTRÁN, I. (2019). II. Congreso del Derecho Laboral: El derecho a la desconexión digital (ponencia). *Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona*. Eskuragarri: <https://ignasibeltran.com/2019/11/20/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ponencia/>
- CANDAMIO, J. (2018). Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y por qué la nueva Ley de Protección de Datos pretende regularlo? *Iberley*. Eskuragarri: <https://www.iberley.es/revista/derecho-desconexion-digital-fuera-ambito-laboral-regula-nueva-lopdgdd-116?collection=blog&term=DESCONEXION+DIGITAL&query=DESCONEXION+DIGITAL&noIndex>
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. Eskuragarri: <https://www.google.com/search?q=web+de+la+comisi%C3%B3n+c>

[onsultiva+nacional+de+convenios+colectivos&rlz=1C1CHBF\\_esES884ES884&oq=web&aqs=chrome.1.69i57j69i59l3j69i60l4.1900j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.rae.es/consultiva+nacional+de+convenios+colectivos&rlz=1C1CHBF_esES884ES884&oq=web&aqs=chrome.1.69i57j69i59l3j69i60l4.1900j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

DICCIONARIO PANHISANICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO. Eskuragarri: <https://dpej.rae.es/>

Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España. (2015). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 38-55. Eskuragarri: <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Informe “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”. *Organización Internacional del Trabajo. Libros e informes*. Eskuragarri: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_712531/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang-es/index.htm)

MARTÍN, E. (2021). La mayoría de las empresas incumplen el derecho a la desconexión digital de los trabajadores tras 3 años de vigencia de la ley. *Confilegal*, 2021eko abenduaren 8a. Eskuragarri: <https://confilegal.com/2021/12/08-las-mayoria-de-las-empresas-incumplen-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-tras-3-anos-de-vigencia-de-la-ley/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2015). Informe I: Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. *Conferencia Internacional del Trabajo*, 104. Zk., 2015 bilera. Eskuragarri: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_370408.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf)

ROJO, E. (2021). Sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo ... y sobre los intentos de devaluar la importancia del diálogo social europeo y su trascendencia jurídica. A propósito de la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 (y unas notas sobre las conclusiones del abogado general del TJUE en el asunto C-928/19). *El blog de Eduardo Rojo*, 2021eko otsailaren 1ª. Eskuragarri:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/02/sobre-el-derecho-la-desconexion-digital.html>

Transformación digital y vida laboral: las propuestas del informe Mettling. *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 194. Zk. (2015eko Urria). *Relaciones laborales Francia*. Eskuragarri:

[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/194/135.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/194/135.pdf)

UNIDAD DE CONOCIMIENTO: DESCONEXIÓN DIGITAL, *Fundació factor humà*, 2019ko maiatza. Eskuragarri: <https://factorhuma.org/es/unidades-deconocimiento-blog/14089-desconnexio-digital>

### HITZARMEN KOLEKTIBOAK:

1. Saltoki Handien Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko ekainaren 11koa, 2021/03/05 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9764](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9764)
2. Elikadura-pasten industriaren X. Hitzarmen Kolektibo nazionala, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko apirilaren 12a, 2021/03/26 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755#:~:text=A%2D2021%2D5755-.Resoluci%C3%B3n%20de%2026%20de%20marzo%20de%202021%2C%20de%201a%20Direcci%C3%B3n,a%2040811%20\(38%20p%C3%A1gs.%20](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755#:~:text=A%2D2021%2D5755-.Resoluci%C3%B3n%20de%2026%20de%20marzo%20de%202021%2C%20de%201a%20Direcci%C3%B3n,a%2040811%20(38%20p%C3%A1gs.%20)
3. Metro Madrid S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Madrilgo Aldizkari Ofiziala*, 2021eko abuztuaren 20a, 2021/08/04 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.metromadrid.es/sites/default/files/documentos/Convenio\\_Colectivo\\_2020\\_21.pdf](https://www.metromadrid.es/sites/default/files/documentos/Convenio_Colectivo_2020_21.pdf)
4. Decathlon España S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko irailaren 1a, 2021/08/19 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14396](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14396)
5. Autoransporte Turístico Español S.A enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko irailaren 27a, 2021/09/15 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15661](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15661)

6. Ilusión Seguridad S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko irailaren 1a, 2021/08/19 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14395](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-14395)
7. Kredituko Finantza Establezimenduetarako Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko urriaren 15a, 2021/10/05 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-16788](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-16788)
8. Afga NV enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko urriaren 5a, 2021/09/22 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-16213](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-16213)
9. Heineken España enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko abenduaren 2a, 2021/11/18 Ebazpena: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-19978](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-19978)
10. Sumando TV y WEB S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Nafarroako Aldizkari Ofiziala*, 2021eko urriaren 5a. Eskuragarri: <https://www.convenioscolectivos.net/wp-content/uploads/2021/10/sumandotv.pdf>
11. Metalaren sektoreko industriaren, teknologia berrien eta zerbitzuen V. Hitzarmen Kolektibo Estatala, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2022ko urtarrilaren 12a, 2021/12/29 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-479](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-479)
12. 2022 urterako Segurtasun Enpresen Hitzarmen Kolektibo Estatala, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2022ko urtarrilaren 12a, 2021/12/29 Ebazpena. Eskuragarri: <https://www.boe.es/boe/dias/2022/01/12/pdfs/BOE-A-2022-477.pdf>
13. Arte grafikoen, paper manipulatuaren, kartoizko manipulatuaren, argitaletxeen eta industria osagarrien 2021-2022 Hitzarmen Kolektibo Estatala, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko abenduaren 9a, 2021/11/25 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20360](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20360)
14. CIOSA S.L Madrid enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Madrilgo Aldizkari Ofiziala*, 2021eko abenduaren 3a, 2021/11/18 Ebazpena. Eskuragarri: <http://www.bocm.es/boletin/bocm-20211203-288>
15. COFELY taldearen Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko abenduaren 3a, 2021/11/18 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20056](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20056)

16. Madrilgo Bombardier European Investments enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Madrilgo Aldizkari Ofiziala*, 2021eko azaroaren 19a, 2021/11/04 Ebazpena: <https://www.convenioscolectivos.net/wp-content/uploads/2021/11/bombareurinves22.pdf>
17. Alikanteko Materia plastikoak transformatzen dituzten Industrien Hitzarmen Kolektiboa,
18. Gipuzkoako Tremefil-Izaguirre enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Euskal Erkidegoko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko urriaren 21a. Eskuragarri: <https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2021/10/21/c2106628.pdf>
19. Ilunion Outsourcing enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko urriaren 15a, 2021/10/04 Ebazpena: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-16786](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-16786)
20. Produktu kimikoen Handizkarien Hitzarmen Kolektibo Estatala, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko azaroaren 27a, 2021/09/15 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15663](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15663)
21. Informazioko, harrerako, sarbideen kontroleko eta instalazioen egiaztapeneko zerbitzu osagarrietako enpresen Hitzarmen Kolektibo Estatala, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko irailaren 17a, 2021/09/03 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15124](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15124)
22. Siemens Gamesa Taldearen Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko ekainaren 3a, 2021/05/10 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9264](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9264)
23. Iberdrola Taldearen Hitzarmen Kolektiboa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 2021eko martxoaren 2a, 2021/02/18 Ebazpena. Eskuragarri: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-3284](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-3284)

#### **LEGEAK ETA ARAUAK:**

Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko 3/2018 Lege Organikoa. *Espainiako Aldizkari Ofiziala*, 294. Zk., 2018ko abenduaren 13koa, 119788-119857.

LOI N° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Légifrance: la service

public de la diffusion du droit. Journal officiel “lois et décrets” n°0184 du 9 août 2016.

2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. *Espainiako Aldizkari Ofiziala*, 255.zenbakia, 2015ko urriaren 24koa.

Europar Parlamentuaren eta Europar Kontseiluaren 2003ko azaroaren 4ko 2003/88/CE Direktiba, lan-denboraren antolamenduaren alderdi jakin batzuei buruzkoa. *Europar Batasunaren Aldizkari Ofiziala*, 2003ko azaroaren 18a, L299.

Europar Kontseiluaren 1989ko ekainaren 12ko 89/391/CEE Direktiba, langileen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa. *Europar Batasunaren Aldizkari Ofiziala*, 1989ko ekainaren 29a, L183.

Urrutiko lanari buruzko 10/2021 Legea, 2021eko uztailaren 9koa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 164. Zk., 82540-82583.

Europako Parlamentuaren ebazpena, 2021eko urtarrilaren 21ekoa, deskonexiorako eskubideari buruzko Batzordeari zuzendutako gomendioekin (2019/2181 (INL)).

#### **EPAIAK:**

1. EBJA. 2000ko urriaren 3ko Sententzia, SIMAP, C-303/98, EU:C:1999:621.
2. EBJA. 2003ko irailaren 9ko Sententzia, JAEGGER, C.151/02, EU:C:2003:437.
3. EBJA. 2005eko abenduaren 1eko Sententzia, DELLAS Y OTROS, C-14/04, EU:2005:728.
4. EBJA. 2015eko irailaren 10ko Sententzia, TYCO, C-266/14, EU:C:2015:578
5. EBJA. 2018ko otsailaren 21eko Sententzia, MATZAK, C-518/15, EU:C:2018:82.
6. EBJA. 2019ko maiatzaren 14ko Sententzia, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
  
7. Auzitegi Konstituzionala. 53/1985 Sententzia. 1985eko apirilaren 11a.
8. Auzitegi Konstituzionala. 55/1996; 207/1996 eta 37/1998 Sententziak.
9. Auzitegi Konstituzionala. 156/2001 Sententzia. 2001eko uztailaren 2a.
10. Auzitegi Konstituzionala. 213/2003; 17/2003; 48/2003 Sententziak.
11. Auzitegi Konstituzionala. 192/2003 Sententzia. 2003ko urriaren 27a.
12. Auzitegi Konstituzionala. 151/2014 Sententzia. 2014ko irailaren 25a.
13. Auzitegi Konstituzionala. 246/2017 Sententzia. 2017ko martxoaren 23a.

14. Auzitegi Konstituzionala. 338/2017 Sententzia. 2017ko apirilaren 20a.
  
15. Auzitegi Gorena. 3685/05 Errekurtsoa. 2007ko uztailaren 18a.
16. Auzitegi Gorena. 1826/2010 Sententzia. 2010eko martxoaren 8a.
17. Auzitegi Gorena. 254/2011 Sententzia. 2011ko otsailaren 12a.
18. Auzitegi Gorena. 3488/2015 Sententzia. 2015eko ekainaren 12a.
19. Auzitegi Gorena. 4086/2015 Sententzia. 2015eko irailaren 21a.
20. Auzitegi Gorena. 4025/2019 Sententzia. 2019ko urriaren 31a.
21. Auzitegi Gorena. 63/2019 Errekurtsoa (186/00 Sententzia jaso egiten da). 2020ko abenduaren 12a.
22. Auzitegi Gorena. 518/2021 Sententzia. 2021eko otsailaren 8a.
  
23. Auzitegi Nazionala. 125/2018 Errekurtsoa. 2018ko irailaren 20a.
  
  
24. Madrilgo Justizia Auzitegi Nazionala. 569/2018 Sententzia. 2018ko uztailaren 28a.
25. Madrilgo Justizia Auzitegi Nazionala. 225/2018 Sententzia. 2018ko irailaren 14a.
26. Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusia. 7899/2020 Sententzia. 2020ko uztailaren 8a.
27. Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusia. 962/2020 Sententzia. 2020ko azaroaren 4a.
28. Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusia. 549/2021 Sententzia. 2021eko ekainaren 9a.
29. Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusia. 677/2021 Sententzia. 2021eko uztailaren 9a.
30. Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusia. 3613/2013 Sententzia. 2013ko maiatzaren 23a.
31. Gaztela eta Leongo Auzitegi Nagusia. 281/2016 Sententzia. 2016ko otsailaren 3a.
32. Euskadiko Justizia Auzitegi Nagusia. 3113/2019 Sententzia. 2019ko urriaren 22koa.
33. Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusia. 158/2020 Sententzia. 2020ko urtarrilaren 23a.