



ANTRÀS



*GENER 2023*

***NEWSLETTER***

## INFORMACIONS LABORALS

Gener 2023



### Modificacions en la gestió de la incapacitat temporal.

El 5 de gener passat el BOE publicava el [Reial decret 1060/2022, del 27 de desembre](#), pel qual es modifica el Reial decret 625/2014, del 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i el control dels processos per incapacitat temporal en els primers tres-cents seixanta-cinc dies de la seva durada. Aquesta norma té com a objecte la necessària, segons el parer del Govern acreditada durant la situació de covid-19, simplificació de la gestió de la prestació d'IT. Per a això s'hi introdueixen les següents modificacions:

- El facultatiu només entregarà una còpia del comunicat de baixa a la persona treballadora, i s'eliminarà la segona còpia, que el treballador ja no l'haurà d'entregar a l'empresa, sinó que s'hi remetrà electrònicament.
- Totes les notificacions seran via telemàtica: servei públic de salut, mútua o empresa

col·laboradora a l'INSS (comunicats de baixa, de confirmació i d'alta) el primer dia hàbil següent al de la seva expedició, i aquest a les empreses, que en tres dies hauran de remetre via XARXA a l'INSS les dades que fixi una ordre ministerial encara no aprovada.

- Es permet, ja sense dubtes, que els facultatius (del servei públic de salut, mútua o empresa col·laboradora) puguin fixar terminis de revisió inferiors als indicats en cada cas en funció de l'evolució del procés.

Aquesta norma entrarà en vigor “el dia primer del tercer mes següent al de la seva publicació”, això és, l'1 d'abril, incloent-hi els processos que estiguin en curs que no hagin superat els 365 dies de durada.

### El nou quadre d'incentius a la contractació.

El BOE de l'11 de gener passat publicava el [Reial decret llei 1/2023, del 10 de gener](#), de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral i millora de la protecció social de les persones artistes.

Remarquem a continuació els aspectes més destacats d'una extensa norma que, a més d'establir una nova regulació general d'aquests incentius i redefinir-los, millora la protecció

social dels artistes i assimilats (tècnics i auxiliars), i crea, entre altres aspectes, una nova prestació per desocupació i millora el règim de compatibilitat de la seva jubilació amb l'activitat artística. Centrant-nos en els incentius a la contractació, podem destacar els següents aspectes:

- **Respecte a l'objectiu, aprofundeix en la línia de bonificar gairebé en exclusiva la contractació indefinida,**



excepte en supòsits molt concrets de bonificació de contractes de durada determinada. Només excepcionalment s'estableixen incentius a la contractació temporal, i sempre limitada a incentivar el trànsit de les situacions formatives a contractes indefinits o la contractació temporal directament vinculada a la substitució per permetre la conciliació de la vida familiar i laboral.

- **També respecte a les persones destinatàries**, es permet la incentivació de la contractació a temps parcial, establint regles de proporcionalitat, però **s'exclou aquella que sigui inferior al 50% a temps complet d'una persona treballadora comparable** (excepció: persones amb discapacitat i supòsits de reducció de jornada, articles 37.4, 6 i 8, o per vaga). El RD llei deixa en gran mesura fora de la seva cobertura el foment de l'ocupació de les **persones amb discapacitat**, que es remet al que preveu en la Llei 43/2006, el RD llei 18/2011 i la DA 20a ET (DA 5a RD llei 1/2023). Contempla bonificacions que tenen com a persones destinatàries: persones amb capacitat intel·lectual límit i els que van veure extingits els seus contractes de treball per incapacitat permanent total o absoluta i posteriorment recuperen la seva plena capacitat laboral o passen a una incapacitat permanent parcial. **Vegeu al quadre posterior els col·lectius protegits.**

- **Requisits per ser beneficiaris i exclusions:** a més dels requisits tradicionals, a l'article 8, s'estableix com a requisit: "e) Comptar amb el corresponent pla d'igualtat, en el cas de les empreses obligades legalment o convencionalment a la seva implantació... El requisit previst en el paràgraf anterior s'entendrà complert amb la inscripció obligatòria en registre públic...". Respecte a les exclusions, no en podran ser beneficiaris:

- Les administracions públiques ni els organismes públics i altres entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia vinculades o dependents de qualsevol de les administracions públiques. Excepció: centres especials d'ocupació de titularitat pública i empreses d'inserció social participades per administracions públiques o entitats públiques; personal investigador predoctoral.

- Les relacions laborals de caràcter especial (amb alguna excepció); les contractacions de familiars; treballadors que haguessin prestat serveis a l'empresa en els 12 mesos anteriors amb contracte indefinit o 6 si era temporal o formatiu (excepte transformacions bonificades); la de treballadors que hagin causat baixa a la Seguretat Social en els tres mesos previs amb el contracte incentivat, excepte si l'acomiadament és improcedent o per acomiadament col·lectiu.

- Per un període de 12 mesos, els ocupadors que hagin extingit o extingeixin, per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes incentivats. L'esmentada exclusió afectarà un nombre de contractes igual al de les extincions produïdes.

- Les bonificacions en la cotització s'aplicaran, amb caràcter general, respecte a l'import **de les aportacions empresarials a la cotització** a la Seguretat Social per contingències comunes i professionals, desocupació, FOGASA i formació professional, tenint com a límit, en qualsevol cas, el 100% de l'import d'aquestes aportacions.

- La norma dona una importància especial al **manteniment en l'ocupació de la persona destinatària, almenys durant tres anys des de la data d'inici del contracte**, transformació o incorporació bonificats (tret que la bonificació s'apliqui



excepcionalment a una contractació de durada determinada). **No es tindran en compte** les extincions “per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que no hagin estat declarats o reconeguts com a improcedents, o per acomiadaments col·lectius que no hagin estat declarats no ajustats a dret”. Tampoc les extincions causades per dimissió, jubilació, mort o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa de les persones treballadores, o per resolució del període de prova. Tampoc les extincions causades per jubilació, mort o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa de l’empresari, per expiració del temps convingut en cas de contractes formatius o de durada determinada bonificats en aquesta norma, o per fi de la crida de persones treballadores amb contracte fix discontinu, “així com, en el cas de subrogacions, per les causes legals estipulades”. També quedaran excloses les extincions de contractes de persones treballadores amb discapacitat que passin de prestar els seus serveis en centres especials a l’empresa ordinària.

• **Incompatibilitat i concurrència de beneficis:** només és possible un incentiu per persona treballadora; en qualsevol altre cas, el beneficiari hi haurà d’optar. Els incentius no podran, en concurrència amb altres mesures de suport públic establertes per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica, excepte en el cas dels treballadors amb discapacitat contractats pels centres especials d’ocupació.

• **Penalització de la deslocalització out UE o EEE (DA 2a).** Les empreses que procedixin al trasllat de la seva activitat industrial, productiva o de negoci a territoris que no formin part de la UE o de l’Acord sobre l’Espai Econòmic Europeu hauran de retornar totes les quantitats deixades

d’ingressar amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents en concepte de beneficis socials en matèria de cotització per les contractacions realitzades durant els quatre anys immediatament anteriors a la deslocalització. Aquesta causa de reintegrament, per cert, va entrar en vigor l’endemà de la publicació oficial de l’RD llei 1/2023 (BOE 11 gener).

• **Quanties dels incentius.** S’utilitza una tècnica d’incentius de quantia fixa, enfront dels tradicionals incentius percentuals, que redunda en una protecció relativa més gran de les persones amb salaris més baixos.

• **En la seva part fonamental, la norma té programada la seva entrada en vigor l’1 de setembre del 2023.**



BONIFICACIÓ	QUANTIA	
Contractació indefinida de persones amb capacitat intel·lectual límit (article 14)	128€/mes 4 anys	
Contractació indefinida de persones treballadores readmeses després d'haver cessat a l'empresa per IP total o absoluta, "sempre que l'esmentada readmissió no respongui a un dret de les persones treballadores a reincorporar-se al lloc de treball" (article 15.1)	138€/mes 2 anys	
Contractació indefinida de majors de 55 anys amb IP reincorporades a la seva empresa en una altra categoria, així com de persones més grans d'aquesta edat que recuperessin la seva capacitat i poguessin ser contractades per una altra empresa (article 15.2)	138€/mes 2 anys	
Contractació indefinida de dones víctimes de violència de gènere, de violències sexuals i de tràfic d'éssers humans, tant amb finalitats d'exploració sexual com laboral (article 16)	128€/mes 4 anys	
Contractació de durada determinada amb aturats menors de 30 anys per a substitució de persones treballadores que estiguin percebent les prestacions econòmiques per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural (article 17.1. a)	336€/mes durada substitució	Fins ara era del 100% i no limitació d'edat en el substitut
Contractes de durada determinada amb aturats menors de 30 anys per a substitució de persones treballadores que estiguin percebent les prestacions econòmiques per naixement i cura del menor o la menor o exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant, a les quals es refereixen els articles 177 a 185 del TRLGSS (article 17.1.b)	336€/mes durada substitució	Fins ara era del 100% i no limitació d'edat en el substitut
Els anteriors supòsits però per a substitució de persones treballadores autònomes, persones sòcies treballadores o sòcies de treball de les societats cooperatives (articles 17.1.c)	336€/mes durada substitució Compatible amb la bonificació del 38 LETA	



Contractes de durada determinada que se celebrin amb persones aturades amb discapacitat per a substitució de persones treballadores amb discapacitat que tinguin suspès el seu contracte de treball per incapacitat temporal (article 17.1.d)	336€/mes durada substitució	
Cotització treballadors per compte d'altri substituïts durant la percepció de les prestacions econòmiques per naixement i cura de menor, exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, mitjançant els contractes de substitució de l'article 17 TRLET (article 18.1)	366€/mes durant període de superposició	Fins ara era del 100% i no limitació d'edat en el substituït
En el mateix supòsit anterior, però referit a la cotització dels socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives, substituïts (article 18.2)	366€/mes cas dels socis enquadrats en règim de SS propi de TxCA	
Bonificació en els supòsits de canvi de lloc de treball per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, així com en els supòsits de malaltia professional (article 19)	138€/mes període permanència nou lloc	Fins ara a LPGE i normalment era el 50% quotes
Contractació indefinida de persones en situació d'exclusió social (article 20)	128€/mes durant 4 anys (147 durant 1 any en det. sup.)	
Contractació indefinida de persones aturades de llarga durada (12 mesos en els 18 anteriors) (article 21)	110€/mes 3 anys 128€ si és amb dones o persones +45 anys	
Contractació indefinida de persones víctimes del terrorisme (article 22)	128€/mes 4 anys	
Bonificacions per la realització del contracte de formació en alternança (article 23). No aplicables quan se subscriu en el marc de programes públics mixtos d'ocupació-formació.	91€/mes i bonificació 28€/mes a les quotes treballador i per conceptes recaptació conjunta	Nova



Bonificació per la transformació en indefinits de contractes formatius (article 24)	128€/mes durant 3 anys (147, dones)	Es millora (abans 58,33)
Bonificació per la transformació en indefinits de contractes de relleu (article 24)	55€/mes durant 3 anys (73, dones)	Es millora (abans 41,67)
Bonificació per la contractació indefinida o la incorporació com a persona sòcia en la cooperativa o societat laboral de persones que realitzen formació pràctica en empreses (article 25)	138€/mes durant 3 anys (discapacitat tota la vigència)	
Bonificacions a la formació en alternança (article 26)	Desenvolup. reglamentari També per costos tutorització (1,5€ per alumne i hora, amb un màxim de 40 h. per mes i alumne. 2€ en empreses de < 5 treballadors.)	Novetat
Bonificació per la contractació de personal investigador sota la modalitat de contracte predoctoral (article 27)	115€/mes	
Bonificacions per la incorporació de persones treballadores com a sòcies treballadores o de treball a cooperatives i societats laborals (article 28)	73€/mes durant tres anys si s'opta per règim de SS propi de TxCA (147€ durant primer any menors de 30 o 35 si és discapacitat.)	
Bonificació per la transformació en contractes fixos discontinus de contractes temporals subscrits amb persones treballadores per compte d'altri agràries (article 29)	55 €/mes, o de 73 €/mes en el cas de dones durant 3 anys. Només per a contractes subscrits dos anys posteriors a l'entrada en vigor d'aquest reial decret-llei (DA 8ª)	
Mesura de suport a la prolongació del període d'activitat de les persones treballadores amb contractes fixos discontinus en els sectors de turisme i comerç i hostaleria, vinculats a l'activitat turística, que iniciïn i/o mantinguin en alta durant el febrer, el març i el novembre de cada any l'ocupació de les persones treballadores amb contractes de caràcter fix discontinu (article 30)	Podran aplicar en aquests mesos una bonificació en la cotització de 262 euros/mes.	



Bonificacions respecte a persones contractades indefinidament en determinats sectors d'activitat a Ceuta i Melilla. L'empresa ha de realitzar accions de formació 20 h/anuals (article 31)	262 euros/mes durant la vigència dels contractes.
Bonificacions per la contractació de persones amb discapacitat (DA 5 <sup>a</sup> )	Règim especial. Remissió Llei 43/2006, el RD llei 18/2011 i la DA 20 <sup>a</sup> ET (DA 5 <sup>a</sup> RD llei 1/2023)
Bonificacions en els supòsits de contractes subscrits per empreses d'inserció (DA 6 <sup>a</sup> )	147 €/mes durant tota la vigència del contracte, o durant tres anys en el supòsit de contractació indefinida, per al cas de menors de 30 anys o menors de 35 que tinguin reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%
Bonificacions pels contractes de durada determinada que se celebrin per a substitució de treballadores víctimes de violència de gènere o de violències sexuals (DA 9 <sup>a</sup> )	Dret bonificacions previstes a l'article 21.3 de la LO 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i l'article 38.2 de la LO 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, respectivament.





---

## Pantalles de visualització i ulleres: l'abast de les obligacions empresarials.

---

El 22 de desembre passat el Tribunal de Justícia de la Unió Europea dictava una sentència de la qual la premsa va informar amb titulars d'aquest estil: “L’empresa ha de pagar les ulleres si són necessàries per treballar amb pantalles” “Les empreses hauran de pagar les ulleres graduades dels seus empleats”. No obstant això, una lectura amb calma de la sentència, ometem la broma fàcil, exigeix que s’hagin de matisar, si no corregir, els esmentats titulars, i s’ha de descartar la idea que, amb caràcter general, les empreses hagin d’abonar les ulleres que utilitzin els seus empleats. La primera matisació ve del possible àmbit subjectiu d’aplicació. La normativa analitzada, la [Directiva 90/270/CEE del Consell, del 29 de maig del 1990](#), referent a les disposicions mínimes de seguretat i de salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització, traslladada a Espanya pel [Reial decret 488/1997, de 14 d’abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització](#).

En aquesta norma es defineix com a treballador que utilitza pantalles de visualització aquell “que habitualment i durant una part rellevant de la seva jornada laboral normal utilitzi un equip amb pantalla de visualització”. En aquest sentit, la nova [Guia de l’INSSST](#) sobre aquesta matèria ha eliminat el criteri de les 4 hores diàries o 20 hores setmanals de treball efectiu amb aquests equips per ser treballador/usuari, i considera que el nombre d’hores d’ús d’aquests equips no ha de ser l’únic factor a tenir en consideració, ja que s’ha de valorar el conjunt de factors associats a les condicions de treball i de la persona que ocupa el lloc (per exemple, el requeriment d’alts nivells d’atenció i de concentració, la necessitat d’atendre la possible aparició d’informació de forma continuada, la possibilitat que el ritme de treball sigui imposat

pel mateix sistema, la impossibilitat de realitzar pauses voluntàries, a repetitivitat de la tasca...), i encara que s’hi mostra favorable per una consideració àmplia a l’afecte de garantir nivells més alts de protecció, no s’ha d’oblidar que la norma exclou expressament:

1. Els llocs de conducció de vehicles o màquines.
2. Els sistemes informàtics embarcats en un mitjà de transport.
3. Els sistemes informàtics destinats prioritàriament a ser utilitzats pel públic.
4. Els sistemes anomenats “portàtils”, sempre que no s’utilitzin de manera continuada en un lloc de treball.
5. Les calculadores, caixes registradores i tots aquells equips que tinguin un petit dispositiu de visualització de dades o mesures necessari per a la utilització directa d’aquests equips.
6. Les màquines d’escriure de disseny clàssic, conegudes com a “màquines de finestreta”.

Dit això, **tot treballador d’equips que incloguin pantalles de visualització té dret que l’empresa li pagui les ulleres graduades que utilitza habitualment?** Sobre aquest tema ha de partir-se del fet que la normativa estableix que s’hauran de proporcionar als treballadors “dispositius correctors especials” per al treball de què es tracta, si els resultats de la vigilància de la salut (reconeixement mèdic general o específic d’un oftalmòleg) demostren que són necessaris i “no poden utilitzar-se dispositius correctors normals”. Resulta per això crucial determinar dos elements: 1) què és un dispositiu correctiu



especial, si s'hi inclourien les ulleres utilitzades habitualment pel treballador, per ser aquest l'objecte de l'obligació empresarial; 2) quan aquests dispositius resulten necessaris i "no poden utilitzar-se dispositius correctors normals". La sentència europea únicament es refereix de manera expressa al primer dels elements per considerar que les ulleres graduades són "dispositius correctors especials", i assenyala que aquests no se circumscriuen als dispositius utilitzats exclusivament en l'àmbit professional. Respecte al segon dels elements que han de concórrer, la necessitat d'utilitzar aquests dispositius correctors especials i quan "no poden utilitzar-se dispositius correctors normals", el Tribunal Europeu no s'hi pronuncia expressament, però sí que té en consideració que el treballador havia sofert un important deteriorament de la seva vista amb motiu del treball, que existia un reconeixement oftalmològic específic que havia recomanat al demandant canviar les seves lents correctores, per corregir l'important deteriorament de la seva vista. També s'ha de tenir en compte que el demandant va al legar, sense que consti oposició expressa, que "en l'exercici d'aquestes funcions, va estar exposat a llum «visible discontinua», a una falta de llum natural i a una sobrecàrrega neuropsíquica".

Així les coses, encara que segurament ja no cal afirmar, com fa la guia de l'INSST, que "no es consideren «dispositius correctors especials» aquells utilitzats per a patologies com la miopia, l'astigmatisme, la presbícia, etc., que es compensen amb dispositius normals", sí que creiem que resulten plenament vigents les indicacions formulades quan estableix que "serà el metge responsable de la vigilància de la salut qui consideri la necessitat de proporcionar dispositius correctors especials al treballador quan els seus dispositius correctors normals no s'ajustin a la distància de treball i no es pugui modificar la configuració del lloc per a la seva adaptació". D'aquesta manera, l'obligació empresarial de proporcionar les

ulleres "ordinàries" hauria de produir-se quan existeixi un reconeixement mèdic que acrediti la seva necessitat i que no poden utilitzar-se dispositius correctors normals per no ser factible l'adopció del conjunt de mesures preventives (organitzatives, ergonòmiques...) que evitin un dany en la salut visual dels treballadors.

En qualsevol cas, hem de resoldre una última qüestió: **de quina manera pot complir l'empresa aquesta obligació?** La sentència admet dues possibilitats: una, el lliurament directe de les ulleres per part de l'empresa; dues, el reemborsament de les despeses que el treballador hagi hagut d'efectuar (530 € en el cas jutjat). El pagament d'un complement només s'admet si cobreix "necessàriament les despeses concretes que el treballador afectat hagi efectuat per adquirir l'esmentat dispositiu", i es descarta la idoneïtat dels complements salarials de caràcter general, abonats de forma permanent en concepte de plus de feina penosa.



---

## La inclusió de les persones treballadores en grups de WhatsApp o anàlegs creats per l'empresa. Licitud però amb cauteles i limitacions.

---

WhatsApp i altres programes de missatgeria instantània ja formen ja part de la nostra quotidianitat i vida ordinària, i també, com segurament no podia ser d'una altra manera, de la que transcorre durant el desenvolupament de la nostra relació laboral. En algunes ocasions perquè s'utilitzen aquests programes amb finalitats privades durant la relació laboral, en unes altres, àmbit o dimensió en la qual ens centrarem aquí, perquè és l'empresa la que utilitza aquesta aplicació amb finalitats laborals. El comentari ve a propòsit de dos recents pronunciaments que han admès la licitud de la inclusió de les persones treballadores en grups de WhatsApp o anàlegs creats per l'empresa, com es veurà, amb certes limitacions.

En el primer d'aquests pronunciaments, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPDD) arxiva la denúncia d'un treballador i considera que no es vulnera el seu dret a la protecció de dades quan la seva empresa el va incloure en dos grups de WhatsApp que tenien, com reconeix el mateix denunciador, una clara funcionalitat laboral per publicar tota la informació que necessitava per desenvolupar la seva relació laboral. L'AEPDD recorda que el contracte de treball constitueix, juntament amb el compliment d'exigències imposades per la llei o pel conveni, un dels títols que legitimen el tractament de dades, sempre que aquest tractament sigui necessari i sense perjudici que es respecti el principi de minimització de dades, que exigeix que siguin només les adequades, pertinents i limitades al que sigui necessari en relació amb les finalitats perseguides, i també el de confidencialitat, que no puguin a ser accessibles per a persones alienes al grup de treball.

L'AEPDD considera que en aquest cas, les dades objecte de tractament són les mínimes

necessàries per a l'organització del treball particular dut a terme per la part reclamada, que ha informat els treballadors de la finalitat del tractament en els grups de WhatsApp creats amb la finalitat d'utilitzar aquesta via de comunicació en assumptes relacionats amb el contracte de treball, les condicions laborals, l'organització i el desenvolupament de tasques de treball i repartiment i mantenint la confidencialitat sobre aquestes.

El segon dels pronunciaments, del Tribunal Superior de Justícia de Galícia, aborda una altra problemàtica, la referida a la possible incidència de l'ús d'aquestes aplicacions en el dret a la desconnexió digital de les persones treballadores. El Tribunal considerarà que la inclusió d'una treballadora en un grup creat en l'àmbit de l'empresa no vulnera aquest dret, i això malgrat que se li enviessin missatges fora del seu horari de treball. No obstant això, s'ha de tenir en consideració que, en el cas jutjat, els missatges remesos van ser escassos (5 comunicacions en un espai temporal de 15 mesos), no es va requerir, amb caràcter general, una resposta immediata, i quan es va fer, no hi va haver sanció ni amonestació per no fer-ho. El tribunal també té en compte que el grup tenia un contingut laboral, la circumstància que en el grup hi havia persones treballadores amb diferents horaris, la singular posició laboral de l'empleada (única treballadora que havia estat empleada per l'anterior titular de la farmàcia traspasada) i de l'empresa (en una situació econòmicament complexa).

Sobre aquest tema cal recordar que l'article 88 de la [LO 3/2018, del 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals](#), encara que reconeix el dret dels treballadors i els empleats públics a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal



o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar, no precisa el seu contingut i es remet al que pugui establir la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, l'acord amb els representants de les persones treballadores. No obstant això, en qualsevol cas, aquesta mateixa norma estableix que l'ocupador, després d'haver parlat amb els representants dels treballadors, elaborarà una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. Amb una especial referència a la necessitat de preservar el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com al domicili de l'empleat.

La no elaboració d'aquestes polítiques internes, a la qual estan obligades totes les empreses, podria enquadrar-se dins de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social com a infracció greu amb sancions que podrien oscil·lar entre els 751 euros i 7.500 euros, en funció de la seva gravetat.

Un aspecte no abordat per aquests pronunciaments és la possibilitat que l'empresa pugui obligar les persones treballadores a utilitzar els seus telèfons personals. Una qüestió sumament complexa en la qual, no obstant això, s'ha de tenir en consideració que el Tribunal Suprem va considerar abusiva la imposició unilateral empresarial amb finalitats de geolocalització encara que estiguin vinculades a l'organització del treball.