

LA PROMOCIÓN PROFESIONAL NO DEBE PONDERAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES*

*Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 4217/2021, de 18 de octubre
ECLI: ES:AN:2021:4217*

FRANCISCO TRUJILLO PONS**

SUPUESTO DE HECHO: La sentencia trata un procedimiento de conflicto colectivo para determinar si el proceso evaluador implementado por la parte demandada resulta ilícito por abusivo. Este sistema permite a los trabajadores el acceso efectivo a la progresión económica prevista en el plus de nivel del Convenio Colectivo.

Se prueba que este plus de nivel no solo actúa como elemento complementario de la clasificación profesional, fijando diversos niveles retributivos dentro de una misma categoría profesional de los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (TMA), con el fin de facilitar la promoción económica dentro del mismo, sino, también, de atender a otros factores distintos del funcional en la determinación y progresión de las retribuciones (distinta de los ascensos con regulación en el art. 33 del Convenio Colectivo).

RESUMEN: En esta sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 4217/2021, de 18 de octubre (rec. núm. 182/2021 ECLI: ES:AN:2021:4217) se aborda el proceso evaluador implementado por la empresa demandada y se analiza su carácter abusivo al considerar la actora que obstaculiza y limita el derecho a la progresión económica de los trabajadores. Lo relevante de esta sentencia, al margen del estudio del Convenio Colectivo de aplicación y el estudio de su sistema de evaluaciones para la subida de nivel salarial, es el escrito del Comité de Empresa que, al tratar el sistema de evaluaciones de la empresa, pone de relieve el derecho a la desconexión digital como un valor que la empresa toma como referencia para la prueba de evaluación y la progresión económica de sus trabajadores.

* El presente trabajo se enmarca en las líneas de actuación del Grupo de Investigación: “Desconexión digital en el trabajo”. DesC-Labor (GIUV2020-473) Universitat de València (España) www.desclabor.com

** Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La disposición para trabajar y atender comunicaciones de los superiores fuera de la jornada laboral no debe ser indicador de “buen trabajador”. Estos aspectos no pueden ser considerados en los sistemas de evaluación ni en el acceso a incentivos. El derecho a la desconexión digital y su eventual ejercicio no ha de ser ponderado en los sistemas de promoción profesional.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. HECHOS Y ANTECEDENTES
3. POSICIÓN DE LAS PARTES
4. NORMATIVA APLICABLE AL CASO
5. DOCTRINA BÁSICA
6. PARTE DISPOSITIVA
7. PASAJES DECISIVOS
8. COMENTARIO
9. APUNTE FINAL

1. INTRODUCCIÓN

En esta sentencia se aborda el proceso evaluador implementado por la empresa demandada y se analiza su carácter abusivo al considerar la actora que obstaculiza y limita el derecho a la progresión económica de los trabajadores. Lo relevante de esta sentencia, al margen del estudio del Convenio Colectivo de aplicación y el estudio de su sistema de evaluaciones para la subida de nivel salarial, es el escrito del Comité de Empresa que, al tratar el sistema de evaluaciones de la empresa, pone de relieve el derecho a la desconexión digital como un valor que la empresa toma como referencia para la prueba de evaluación y la progresión económica de sus trabajadores.

El interés del comentario de esta sentencia se encuentra justificado por los escasos pronunciamientos que existen sobre el señalado derecho; regulado en España por primera vez en 2018 por la LOPDGDD (art. 88) y, posteriormente por la LTD (art. 18).

La sentencia que se aborda seguidamente es, hasta día de hoy, la primera que relaciona la promoción profesional con el ejercicio del derecho del trabajador a desconectarse digitalmente del trabajo.

2. HECHOS Y ANTECEDENTES

Los actos de conciliación y juicio que tuvieron lugar el día indicado para su celebración dieron como resultado la no avenencia. En estos actos, la parte demandante (Asociación Sindical Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico

-ASETMA-, posteriormente se adhirió UGT y SEPLA) declaró 1) abusivo el proceso evaluador implementado por BABCOCK (empresa demandada) por obstaculizar y limitar el derecho a la progresión económica de sus Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (TMA), solicitando que se condenara a BABCOCK a llevar a cabo un procedimiento evaluador que permita el acceso efectivo a la progresión prevista en el Plus de Nivel del I Convenio INAER; 2) el derecho de los TMA que no superaron el porcentaje de respuestas acertadas a repetirla una vez la empresa lleve a cabo un nuevo procedimiento evaluador y; 3) el derecho de los TMA que tienen reconocido su nivel, a ser evaluados para su progresión económica a TMA 4, con efecto retroactivo de la misma en caso de superarla.

Esta demanda pese a que fue desestimada por la SAN de 9/2018, fue recurrida en casación y el TS dictó sentencia el 5-2-2020 estimando el recurso de casación accediendo a las peticiones de la parte demandante, resolviendo el Alto Tribunal *“..Casar y anular la sentencia de la audiencia nacional y estimar la demanda declarando el derecho de los TMA a ascender de nivel retributivo “plus de nivel” con efectos del momento en el que concurran en cada uno de ellos las circunstancias literalmente establecidas en el anexo iii del convenio, así como a llevar a cabo las correspondientes evaluaciones a tal fin”*.

Para la ejecución de la sentencia, la empresa demandada alcanzó un Acuerdo con ASETMA y el Comité de Empresa. Sin embargo, se denunció la convocatoria presentada por la empresa en tanto no fueron convocados TMA que habían cumplido los requisitos de antigüedad y de prestación de servicios, existieron vicisitudes del proceso evaluador denotando su carácter abusivo (solo superaron el test evaluador 3 de los 9 TMA convocados para adquirir el nivel 2).

La empresa se opuso a la demanda, con carácter procesal alegando dos excepciones: 1) inadecuación de procedimiento por cuanto que debió acudir a la ejecución del acuerdo de 1-6-2.020 ya que fue homologado judicialmente y 2) falta de acción respecto del segundo pedimento por cuanto que se hacen defensa de intereses futuros- hecho décimo de la demanda-. Ahora bien, en cuanto al fondo admitió parte de los hechos, destacando a su favor, tanto la inaplicación del Convenio (reconoció que carecía de relevancia), como que se ajustó a lo pactado el número de convocados y que las pruebas eran objetivas y previamente conocidas por los TMA.

3. POSICIÓN DE LAS PARTES

Tras la estimación de la demanda formulada por ASETMA en el recurso de casación núm. 105/2020, la parte demandada manifestó que efectuaría las evaluaciones para la subida de nivel a que se refiere el Convenio en su regulación del plus de nivel en la siguiente manera: para los TMA que cumplieran la experiencia mínima entre los meses de enero y junio de cada año sería entre los meses de

octubre y noviembre del año en curso, y para aquellos que cumplan la experiencia mínima entre los meses de julio y diciembre, serían evaluados en los meses de febrero y marzo del año siguiente. El TMA que no superara la evaluación a que fuera sometido sería programado para repetirla en la siguiente convocatoria.

Adherida a esta postura, la dirección de la empresa presentó un acta de reunión tenida con el Comité de Empresa detallando el sistema de evaluaciones del personal de mantenimiento y estructura. Este sistema consistía en el cumplimiento de los prerequisites para el acceso y la consecución de una nota mínima de 7 a obtener entre dos pruebas diferenciadas por las que se medirán por una parte, los “Conocimientos Técnicos” y, por otra, los “Comportamientos Observables”, siendo estos últimos relativos a una serie de valores (un total de cinco) de los trabajadores, a saber: “*Valores Babcock: Health&Safety (seguridad y salud), Deliver (operativa), Challenge (mejora continua), Respect & Trust (trabajo en equipo y liderazgo), Complexity (compromiso e implicación) y Relationship & Reputation (compromiso e implicación)*”.

La empresa recibió por parte del Comité unas dudas acerca de su escala de “Valores” por su carácter subjetivo señalándole que revisaría el sistema de puntualización a utilizar.

Tras el acuerdo de la empresa anteriormente manifestado, el la parte demandante señaló que en el listado adjuntado con el acuerdo no aparecían la totalidad de trabajadores, dejando 60 TMAS sin ser convocados a la evaluación correspondiente.

Igualmente, trasladó su disconformidad a la dirección de la empresa respecto del señalado sistema utilizado y los criterios de evaluación, fundamentalmente en lo que se refiere a la evaluación sobre 7, a la subjetividad en la ponderación de los “valores” y al hecho de que se “penalice” a los trabajadores “normales”. Su crítica versó sobre dos aspectos: uno que fuese la puntuación mínima de 7 a obtener, optando porque fuese un 5 y, de forma más destacable, puso en duda los compartimientos observables, estos son, los cinco valores ya mencionados. De todos ellos, es de significar por su relación directa con el derecho a la desconexión digital en el trabajo el valor relativo al *Relationship & Reputation* (“compromiso e implicación”), el cual fue considerado por la parte demandante como abusivo dado que, la disponibilidad fuera de horario de trabajo no debería ser un valor por considerar, puesto que todo trabajador tiene un claro derecho al descanso y a la desconexión digital, por lo que no tiene obligación alguna de estar disponible y, por tanto, no debería ser penalizado en sentido alguno por ello. Así, la representación de los trabajadores consideró que la empresa había vulnerado el derecho a la desconexión digital de aquellos que se encontraban descansando.

Ante estas dudas manifestadas por el Comité de Empresa, la demandada contestó que, en uso de sus facultades organizativas habían definido un modelo que otorgaba igualdad de oportunidades a todos los empleados acorde con el nivel de

experiencia al que se podía optar. Mantuvieron el 7 como nota mínima, señalando que los valores denominados como *Babcock* “eran ampliamente conocidos y comunicados”. Adicionalmente estaban colocados en varios carteles por la compañía. El no conocerlos es algo grave y no aceptable. Así mismo, señaló que el sistema de valoración no era discriminatorio y lo que buscaba es conocer el alto potencial de la compañía. Es más, la empresa consideró que “un trabajador medio en comportamientos observables pasaría la evaluación”. Finalmente, la empresa añadió que con este sistema de evaluación, lo que buscaba era que todos sus trabajadores estuvieran alineados con los valores de la compañía, no considerando pues, cambiar la valoración al estar muy alineados tanto con la misión como con los servicios que desempeña.

Fuertemente contrariados con la respuesta de la demandada, la representación de los trabajadores mostró su disconformidad aduciendo que el procedimiento era claramente abusivo, arbitrario y diseñado para evitar las posibilidades de progresión de los trabajadores de la empresa. Más, al considerar que el sistema diseñado contaba con una serie de criterios de carácter subjetivo que dejaban la posibilidad de acceso a la nueva categoría a la única voluntad del evaluador, prescindiendo de la objetividad que deben presidir estos procedimientos.

4. **NORMATIVA APLICABLE AL CASO**

- Artículo 24.1 del Estatuto de los Trabajadores (ascensos);
- Artículo 35.1 de la Constitución Española (promoción a través del trabajo);
- Artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores (reconoce como derecho básico la promoción profesional);
- Artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social;
- Artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social;
- Artículo 88 (derecho a la desconexión digital) de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (no citado en la sentencia aquí comentada, añadido por el autor del artículo);
- Artículo 18 (derecho a la desconexión digital) de la Ley de Trabajo a Distancia (no citado en la sentencia aquí comentada, añadido por el autor del artículo).

5. DOCTRINA BÁSICA

Con respecto a las pruebas y evaluaciones para las futuras progresiones profesionales que se iban a realizar en la empresa, el Comité puso de manifiesto su más absoluta oposición ante lo que consideró un procedimiento claramente abusivo, arbitrario y en todo caso diseñado para evitar las posibilidades de progresión de los trabajadores de la empresa. En este parecer, consideró que este sistema vulneraba de forma taxativa lo establecido en el artículo 35.1 de la Constitución (promoción a través del trabajo) y que se reconoce como derecho básico en el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Como es sabido, de conformidad con el artículo 24.1 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se deben producir conforme disponga el Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo colectivo entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Por consiguiente, la actora consideró que debía existir un acuerdo en esta materia y de no conseguirlo, consideraríamos adecuado la posibilidad de un arbitraje que facilitara un consenso en una cuestión tan sensible como son las progresiones profesionales.

Por su parte, la parte demandada alegó la excepción de inadecuación de procedimiento toda vez que consideró que la modalidad de conflicto colectivo resultaba improcedente para encauzar su petición, que traía causa de un acuerdo alcanzado en ejecución de sentencias homologado judicialmente. Sin embargo, la Audiencia Nacional, en sus fundamentos de derecho señaló que no había dudas en considerar que lo que se solicitaba en la demanda excedía tanto de lo resuelto en su día por el TS, como de lo estipulado entre las partes en el Acuerdo de 1-6-2.020 en el que simplemente se fijaban las fechas en las que se llevarían a cabo las evaluaciones y que la empresa informaría a la representación de los trabajadores, por lo tanto, las peticiones de la actora tenían perfecto encaje en lo dispuesto en el art. 153 de la LRJS y la excepción debía rechazarse. En este sentido, la Audiencia Nacional se apoyó en la STS de 14-10-2.020- rec. 185/2.019- la cual estimaba que el procedimiento de conflicto colectivo era adecuado para encauzar una pretensión, aun existiendo un título ejecutivo anterior cuando las pretensiones resultaban ajenas a lo dispuesto en el título.

Igualmente, la parte demandada argumentó la excepción de falta de acción por cuanto a la vista de los alegados en los hechos de la demanda, en donde se efectuaban especulaciones de futuro, negándose así la existencia de un conflicto real y actual, solicitando así a la Sala una opinión o un dictamen de futuro. En este sentido, la misma Audiencia Nacional en su sentencia de 3-3-2020 (proc. 285/2019) recogía que es “presupuesto previo para que se active el derecho a la tutela judicial debe plantearse de oficio si la cuestión que se somete a su consideración obedece a una situación de conflicto real y actual, o si por el contrario la pretensión que se ejercita tiene por objeto la mera solicitud de un dictamen ante una situación

hipotética o de futuro”. Adherido a lo anterior la Sala cita la STS de 22-2-2017 (rec.120/2016). En suma, la Audiencia Nacional afirmó que se estaba ante un conflicto real y actual dado que lo que se venía a denunciar era el carácter abusivo del sistema de evaluación realizado por la empresa en las evaluaciones y los eventuales derechos de los trabajadores afectados a raíz de tal declaración. El hecho de que en relato fáctico de la sentencia de instancia para justificar dicho carácter abusivo se hicieran especulaciones de cara al futuro, no enervaba que la pretensión que se ejercitaba se encontrara vinculada a una auténtica situación de conflicto entre empresa y representantes de los trabajadores de la que daban efectiva cuenta las diversas reuniones y comunicaciones entre las partes plasmadas en el relato fáctico de la presente sentencia.

6. PARTE DISPOSITIVA

Previa desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y de falta de acción y con estimación parcial de la demanda interpuesta por ASETMA frente a BABCOCK, a la que se han adherido UGT y SEPLA, se declara el derecho de los TMA que tienen reconocido su nivel a fecha 1.01.2018 y como consecuencia tienen cumplidos los 36 meses de tiempo mínimo en la categoría TMA 3 el 31.12.2020, a ser evaluados para su progresión económica a TMA 4, con efecto retroactivo de la misma en caso de superarla, al mes de abril de 2021, condenando a la empresa estar y pasar por la anterior declaración.

7. PASAJES DECISIVOS

En este apartado se analiza la postura de la Audiencia Nacional que resuelve la cuestión planteada, esta es: si la demandada ha actuado de forma abusiva, como se denuncia por parte de la actora.

CUARTO.- Para resolver tal cuestión se parte de las siguientes consideraciones:

1.- La STS de 13-5-2019- rec. 246/2018-, explica el abuso de derecho en los siguientes términos: “el abuso de derecho, recogido en el art. 7.2 del Convenio Colectivo, que comporta una actuación que sobrepasara el límite normal del ejercicio de un derecho con el exclusivo propósito de dañar a un tercero, lo que implica que su apreciación exige unos hechos probados que pongan de manifiesto tanto las circunstancias objetivas (anormalidad en el ejercicio) como las subjetivas (voluntad de perjudicar o ausencia de interés legítimo)”;

2.- Ni el Convenio Colectivo, ni la STS de 5-2-2.020 que establece la interpretación que debe seguirse en orden a la promoción dentro de las diversas categorías de TMAS, ni el Acuerdo de fecha 1-6-2.020 establecen cuestión alguna relativa a las pruebas de evaluación que la empresa debe realizar semestralmente para la referida promoción, señalando este último únicamente que las mismas deberán ser conocidas por la representación legal de los trabajadores.

En estos términos únicamente podría ser considerado abusivo aquel proceso evaluador que por referirse a cuestiones ajenas a la profesión del colectivo afectado, o por ser extremadamente dificultoso impidiese de forma deliberada cualquier promoción económica. Y tal circunstancia no ha quedado probada en el presente caso, en el que una vez realizadas las pruebas de promoción consta acreditado que más de la mitad de los candidatos han obtenido la misma, sin que pueda pretenderse, como parece inferirse de la demanda de la actora, y del alegato vertido por su letrada en el acto del juicio, que tal evaluación ha de ser un mero trámite, prácticamente vacío de contenido que ha de favorecer la promoción de nivel de los candidatos sin prácticamente efectuar esfuerzo alguno.

En consecuencia, la Audiencia Nacional rechazó las dos primeras peticiones de la actora.

QUINTO.- Distinta suerte ha de correr la última de las pretensiones, esto es la relativa a si los TMAs 3 a los que los que consta su registro de categoría en fecha 1/1/2.018 debían ser llamados a la convocatoria que se celebró en el mes de marzo de 2.021.

Al respecto el acuerdo de fecha 1-6-2.021 señala que: “La empresa efectuará las evaluaciones para la subida de nivel a que se refiere el Convenio en su regulación del plus de nivel en la siguiente manera: para los TMA que cumplan la experiencia mínima entre los meses de enero y junio de cada año será entre los meses de octubre y noviembre del año en curso, y para aquellos que cumplan la experiencia mínima entre los meses de julio y diciembre, serán evaluados en los meses de febrero y marzo del año siguiente”.

El Convenio Colectivo exige para promocionar de TMA3 a TMA4 tener una experiencia mínima 36 meses en categoría anterior, ello evidencia que el requisito se colma cuando el trabajador ha prestado servicios para la empresa durante 36 meses ostentando el nivel sin que el día en el que se adquiere el mismo deba ser excluido del cómputo.

Por lo tanto, aquellos trabajadores que ostentan el nivel TM3 desde el 1-1-2018 al concluir el día 31-12-2.020 ostentaban 36 meses de experiencia en dicho nivel, pues no existe motivo alguno para excluir del cómputo de los 36 meses el primer día del mes en el que se les reconoció la categoría, pues ese día ya se encontraban a disposición de la empresa ostentando la misma, lo que hace que el cómputo de fecha a fecha que propugna la demandada conforme al art. 5 del

Convenio Colectivo, no pueda resultar aplicable al presente caso, pues ello implica excluir un día en el que se ya se ostentaba la categoría y que como tal se prestaron servicios, sin que exista justificación alguna.

Por ello, la Audiencia Nacional estimó las dos últimas pretensiones de la actora ya que la demora de la empresa en la convocatoria que debió programarse para marzo de 2.021 no podía implicar pérdida de los derechos de los trabajadores.

8. COMENTARIO

En el escrito del Comité de Empresa que recoge la presente Sentencia de la Audiencia Nacional 4217/2021 de 18/10/2021 (Nº de Recurso: 182/2021) se consideraba que la empresa había vulnerado el derecho a la desconexión digital de aquellos que se encontraban descansando. Siguiendo esta tesis del Comité, los trabajadores no pueden verse perjudicados en el sistema de incentivos, o como es en este caso en la promoción profesional en detrimento de otros trabajadores que no ejercen su desconexión digital, “ganando más puntos” en la empresa. Es un problema propio de culturas organizativas con estilos de mando dirigidos a potenciar la actividad permanente de los trabajadores y a su conectividad y disposición a trabajar pese a encontrarse en sus tiempos de descansos. En estos ambientes, se considera que la inactividad genera pérdidas y que aquel trabajador que intente desconectar puede ser incluso considerado como “vago” y ser represaliado con los consecuentes perjuicios en su puesto de trabajo: suspensiones de empleo y sueldo, amenazas de despidos disciplinario, impacto en el sistema de incentivos, o como aquí ha interesado, trabas a la promoción económica y crecimiento a nivel interno de su grupo profesional.

Resulta muy difícil que un trabajador con interés en crecer profesionalmente, sobre todo, aquellos que empiezan con contratos temporales puedan dejar de estar conectados mentalmente con la empresa. La responsabilidad por crecer a nivel interno es muy alta y de ahí que resulte imposible dejar de estar pendiente de comunicaciones empresariales aun en tiempos propios de descanso. En este terreno, los Comités de Empresa pueden declarar como abusiva toda aquella conducta empresarial que vaya en contra del derecho a la desconexión digital; por ejemplo, perjudicando a determinados trabajadores que descansan ejerciendo su derecho a la limitación tecnológica al momento de ascender de nivel dentro del Convenio Colectivo.

Los trabajadores necesitan recargarse en tiempos de descanso del estrés que puede generar el trabajo diario. Aquellos que estimen no ejercer su derecho pueden, a ojos de la empresa, obtener más beneficios y crear una mayor expectativa y tensión al comprometer a los otros que no contestan ejerciendo su derecho en los eventuales ascensos de categoría. Unos trabajadores que pueden verse perjudicados en el sistema de incentivos o en la promoción profesional, en detrimento de otros

compañeros que han “ganado más puntos”, produciéndose un agravio comparativo en la empresa.

Con todo, pese a que la Audiencia Nacional desestima la cuestión de la actora sobre el carácter abusivo al no quedar esta circunstancia probada quedan dudas respecto a la idoneidad de la escala de valores que toma como referencia la empresa para la progresión económica de sus trabajadores. En opinión de la Audiencia Nacional, sí resultaría abusivo cuando el proceso evaluador se hubiese ponderado sobre cuestiones ajenas a la profesión del colectivo afectado o por ser extremadamente dificultoso lo que, en suma, pudiese impedir de forma deliberada cualquier promoción económica. Se puede poner con humildad una nota disonante a esta tesis en el sentido de que las cuestiones de compromiso e implicación (mayor esfuerzo, por ejemplo contestar correos electrónicos o atender a llamadas a deshora, fuera de los tiempos de trabajos efectivos) que entran dentro de la escala de valores y de comportamientos observables (que pesan según la empresa un 30% de la evaluación, siendo el 70% obtenido de los conocimientos técnicos) pueden ser cuestiones más subjetivas de cada persona trabajadora que no atienden a cuestiones puramente profesionales de las tareas propias de mantenimiento de los TMA.

9. APUNTE FINAL

A futuro no van a resultar extraños más pronunciamientos judiciales sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Máxime por ser un derecho poliédrico con gran afectación a otros derechos. En efecto, este derecho laboral que puede impactar en otros derechos como el descanso, la seguridad y salud en el trabajo, la intimidad, la conciliación o la privación de datos, puede que no esté suficientemente percibida o utilizada argumentativa y adecuadamente por los operadores jurídicos con los consecuentes conflictos que se pueden derivar de ello a nivel de empresa o de centro de trabajo.

Como muestra de los acercamientos judiciales a un derecho de reciente creación en España (finales de 2018 con la LOPDGDD y reincidido en 2021 con motivo de la pandemia y el aumento del trabajo a distancia con la LTD), puede citarse la STSJ de Madrid, 4 de noviembre de 2020, (rec. 430/2020) que determinó que la realización de un curso formativo online de carácter obligatorio fuera del horario de trabajo tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no resulta de aplicación el derecho a la desconexión digital.

Al margen de los relativos a la formación, también pueden surgir conflictos laborales en materia de las circunstancias excepcionales que invalidan el derecho (ya existen normas convencionales que las detallan aunque la gran mayoría no concretan estos supuestos) o, como ha sido aquí tratado, en relación con la

promoción salarial conforme a lo establecido en Convenio Colectivo. Mientras tanto, estaremos expectantes de la posición e interpretación de un derecho laboral que necesita ser concretado para aportar mayor seguridad jurídica a las partes de la relación laboral.