Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 17 (4º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 177-198

El derecho a la desconexión digital desde una perspectiva judicial: Aciertos y deficiencias en la legislación española actual

The right to digital disconnection from a judicial perspective: Successes and deficiencies in current Spanish legislation

Ángel José Jiménez Luque
Estudiante Predoctoral
Universidad de Granada
https://orcid.org/0009-0003-4281-2517

Sumario

1. **Introducción**
2. **El diálogo social en el ámbito de la UE**
   2.1. El desarrollo del diálogo social (bipartito) en la UE
   2.2. Los logros del diálogo social en la UE
   2.3. El desarrollo del diálogo social (tripartito) en la UE
3. **El diálogo social en el ámbito nacional**
   3.1. El contenido de los Convenios Colectivos
   3.2. La vigencia de los Convenios Colectivos
   3.3. La legitimación para negociar Convenios Colectivos
   3.4. La comisión negociadora de los Convenios Colectivos
   3.5. El procedimiento de negociación
4. **Experiencias prácticas más recientes**
5. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 21/10/2025
Fecha Revisión: 25/11/2025
Fecha Aceptación: 10/12/2025

Cita Sugerida: JIMÉNEZ LUQUE, Á.J.: «El derecho a la desconexión digital desde una perspectiva judicial: Aciertos y deficiencias en la legislación española actual». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 17 (2025): 177-198.

Resumen

El presente estudio nace con el objetivo de analizar críticamente la jurisprudencia y doctrina judicial de alguno de los principales tribunales nacionales y europeos en relación con el actual marco normativo del derecho a la desconexión digital. Para ello, se partirá del estudio de los nuevos riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad que caracteriza el entorno laboral de hoy en día. Tras ello, se llevará a cabo un análisis sintético de las normativas vigentes relativas a este derecho en un contexto comparado entre la regulación española y francesa. , Posteriormente, se examinará algunas de las sentencias más recientes dictadas en esta materia, manteniendo siempre una perspectiva comparada. Finalmente, se presentarán una serie de conclusiones a modo de reflexiones finales.

Palabras clave

Desconexión; tecnología; jurisprudencia; derecho; deber.

Abstract

The aim of this paper is to critically analyse the case law and judicial doctrine of some of the main national and European courts in relation to the current regulatory framework of the right to digital disconnection. To this end, we will begin by studying the new psychosocial risks arising from the hyperconnectivity that characterizes today's working environment . This will be followed by a brief analysis of the current regulations relating to this right, from a comparative perspective of the Spanish and French legal frameworks. Subsequently, a selection of the most significant judgments, always maintaining a comparative approach. Finally, a series of conclusions will be drawn as final reflections.

Keywords

Disconnection; technology; jurisprudential; right; duty.

1. INTRODUCCIÓN: HIPERCONECTIVIDAD Y NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES

A lo largo de la última década, buena parte de la doctrina ha identificado el surgimiento de la denominada Cuarta Revolución Industrial, caracterizada por la irrupción de las tecnologías digitales y el planteamiento de una nueva realidad[1], que ha propiciado una profunda transformación en los modos de vida, consumo y relaciones sociales de las personas[2]. Desde un punto de vista laboral, la disrupción digital ha impregnado prácticamente todos los aspectos de la esfera productiva, afectando tanto a los propios procesos productivos como a la organización laboral. Como resultado, la "sociedad del trabajo" se encuentra en plena transformación. Esta dinámica ha provocado un cambio en los contextos sociolaborales e incluso en los propios sistemas de protección social. No obstante, aunque las formas de empleo evolucionen de manera constante, ello no implica que haya necesariamente un avance efectivo en términos de progreso social[3].

A modo de ejemplo, podríamos plantear la idea de que, a día de hoy, ya es posible desempeñar un trabajo desde prácticamente cualquier lugar y en cualquier momento. En este sentido, la envergadura de este avance debería haber favorecido, al menos en teoría, la conciliación laboral con la personal. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que, en muchos casos, la preferencia por la flexibilidad laboral ha terminado por diluir los límites entre el trabajo y la vida privada, reduciendo el tiempo destinado al descanso y al ocio, y repercutiendo negativamente en la seguridad y salud de las personas trabajadoras[4].

En este sentido, nos encontramos inmersos en una era de interconectividad digital caracterizada, entre otras cuestiones, por la acumulación de un gran volumen de datos e información en infraestructuras digitales conocidas como la "nube", así como por la expansión de la comunicación en línea y a distancia. Este fenómeno ha propiciado el desarrollo de nuevos modelos laborales, como el teletrabajo o el trabajo a distancia[5], que hasta hace poco se consideraban escasamente viables.

Para comprender como estas tendencias laborales han incidido en el derecho al descanso, es necesario partir de un análisis social estrechamente vinculado con la evolución del propio derecho objeto de estudio[6]. En este contexto, el avance tecnológico ha contribuido a democratizar el acceso a los dispositivos electrónicos, debido a la amplia oferta disponible en el mercado y a la progresiva reducción de sus costes. Este fenómeno, unido a la existencia de un sector de la población con mayores competencias digitales y empleos cualificados o de carácter intelectual, ha fomentado que una gran proporción de la sociedad tenga acceso a una amplia variedad de herramientas tecnológicas[7].

---

[1] Ortega Lozano, P.G.: "Desafío tecnológico e inteligencia artificial en las relaciones laborales", en Ortega Lozano, P.G, Guindo Morales, S. (dirs.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Granada, Atelier, 2023, p.419.

[2] Pérez Campos, A.I.: "Teletrabajo y derecho a la desconexión digital", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol.9, núm.1, 2021, p.501.

[3] Monereo Pérez, J.L., Martín-Serrano Jiménez, E.: "Los planes y fondos de pensiones en un enfoque global de pensiones y en el contexto de la era de la disrupción digital", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2024, vol. Extraordinario 6, 2024, p.252.

[4] Corrêa Gomes Cardim, T.: "De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada", en *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.11, núm.1, 2023, p.421.

[5] Trujillo Pons, F.: "La "desconexión digital" a lomos de la seguridad y salud en el trabajo", en *Lan Harremanak*, vol. 45, 2021, pp. 2-3.

[6] Monereo Pérez, J.L.: "Democracia social y económica en la metamorfosis del Estado moderno: Harold J. Laski", *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, vol.11, núm.1, 2021, p.310.

[7] López Vico, S.: "El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, vol.4, 2022, p.125.

La expansión de las tecnologías digitales ha dado paso a una nueva etapa de hiperconectividad social, en la que los canales de comunicación se multiplican y se difuminan las fronteras entre los espacios personales y profesionales. La posibilidad de mantenerse en contacto de manera permanente, sin restricciones de horario ni lugar[8], se refleja tanto en el uso de aplicaciones de comunicación informal, como puede ser WhatsApp, Telegram, Instagram…como en el empleo de plataformas de carácter más institucional, entre ellas Gmail, Hotmail o Google Meet[9].

Por su parte, diversos estudios señalan que las tecnologías digitales han introducido una serie de ventajas significativas tanto para las empresas como para los trabajadores, a raíz de la incorporación del *big data,* la inteligencia artificial y el perfeccionamiento del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)[10]. Entre estas ventajas destacan: el aumento de la autonomía y la flexibilidad, así como la reducción de los costes operativos derivados del menor uso de las infraestructuras físicas. No obstante, también se han identificado una serie de efectos adversos para la salud y el bienestar de los trabajadores asociados a este fenómeno de la hiperconexión digital[11]. El más evidente se relaciona con una disminución, tanto cualitativa como cuantitativa, de los periodos de descanso. Al fin y al cabo, la necesidad de información constante y la evolución de las tareas laborales traen consigo no solo una reducción del tiempo de desconexión, sino también una merma en la calidad del descanso[12].

En esta línea, el informe elaborado por Eurofound y la OIT en 2017, titulado *"Working anytime, anywhere: The effects on the world of work",* destaca otro factor relevante: la duración de la jornada laboral de las personas que teletrabajan suele ser superior a la de aquellos que desempeñan su actividad en el centro de trabajo. En consecuencia, aquellas personas con un mayor grado de flexibilidad horaria tienden a ampliar su jornada más allá de las horas contratadas, llegando incluso a abarcar fines de semanas que, en muchos casos, no son retribuidos[13].

Estos hechos, unidos a la facilidad de localización del trabajador fuera del horario laboral, constituyen las principales causas del surgimiento de los riesgos psicosociales[14], los cuales, si se prolongan en el tiempo, pueden afectar a la salud y provocar la aparición de síndromes como la fatiga informática, la tecnofobia, o la tecnoadicción, entre otros[15].

En este contexto, se ha generado un intenso debate en torno a los límites que deben establecerse en la interacción entre la empresa y el trabajador fuera del horario laboral. De ahí se deriva que diversos países de la esfera europea, entre ellos España, aprobaran un derecho a la desconexión digital. En el contexto español, este derecho se introdujo por primera vez con la Ley Orgánica de Protección

[8] Sánchez Trigueros, C.: "Derecho a la desconexión digital" en Hierro Hierro, F.J., Sánchez Trigueros, C. y Alzaga Ruiz, I. (Dirs.) *et al.*: *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Aranzadi, 2021, p. 562.

[9] Ortega Lozano, P.G.: "Problemas jurídico-prácticos derivados de la utilización de las TIC en materia laboral", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 4, 2020, pp. 36-37.

[10] Guindo Morales, S.: "Tecnología y sostenibilidad de la Seguridad Social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Vol. Extraordinario 6, 2024, p.71.

[11] Ayerra Duesca, N.J.: "El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales"; en *Lan Harremanak*, vol.47, 2022, p. 42.

[12] Fernández Prol, F.: "La "Conectividad" del trabajador: análisis desde una óptica preventiva", en *Temas Laborales*, vol.156, 2021, p.151.

[13] Eurofound International Labour Office, I. L. O.: "Working anytime, anywhere: The effects on the world of work", Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017, p.25.

[14] Höhr de Miguel, Á., & Mas García, E.M.: *La desconexión digital en el entorno 4.0*. En Congreso Internacional "Retos interdisciplinares en el entorno de la industria 4.0". 2021. Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena, España. p.70.

[15] En extenso sobre los riesgos psicosociales derivado del aumento del uso de las nuevas tecnologías, véase, entre otros, Ayerra Duesca, N.J.: "El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales"; *op. cit.*, p. 42 ss.; Correa Gomes Cardim, T.: "De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada", *op. cit.*, p.421 y ss.

de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y posteriormente se incorporó en el Real Decreto Legislativo 28/2020 y 29/2020, donde se contempla este derecho tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para el personal empleado en el sector público[16].

A partir de esta problemática, el presente artículo analiza cómo parte de la doctrina judicial y jurisprudencial más reciente, se ha visto obligada a configurar los límites del poder de dirección empresarial frente al derecho a la desconexión digital del trabajador. Para ello, tomaremos como referencia la Sentencia del Tribunal Supremo 1514/2025 de 2 de abril de 2025 o la Sentencia del Tribunal de Casación francés 23-19.063 de 9 de octubre de 2024, entre otras.

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

A nivel psicológico, el tiempo de descanso es tan importante como el propio tiempo de trabajo. Por consiguiente, en el momento en el que hay una descompensación temporal en favor de una ampliación de la duración de la jornada laboral se incurre en el riesgo de dañar la salud de la persona que trabaja. En este sentido, gozar de un tiempo de desconexión de calidad no solo actúa como un mecanismo protector, sino también como un elemento reparador frente al desgaste físico y mental al que sucumbe el trabajador durante su jornada laboral[17]. La importancia de respetar estos tiempos ha sido reconocida a nivel comunitario en el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que proclama el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del trabajo y a unos períodos de descanso diarios y semanales retribuidos.

Del mismo modo, este derecho encuentra su espacio en el artículo 40.2 de la Constitución Española, donde otorga a los poderes públicos la promoción de una política orientada al descanso adecuado de los trabajadores. Sin embargo, al estar enmarcado dentro de los principios rectores de la política social y económica, su grado de protección jurídica es más limitado en comparación con los derechos fundamentales, cuya tutela es más amplia y ofrece una cobertura mayor[18].

En el ámbito europeo, aún no existe una Directiva propia que regule de manera integral este derecho. Sin embargo, la Unión Europea es plenamente consciente de esta problemática y la ha abordado en diversos instrumentos normativos y políticos. En primer lugar, cabe destacar nuevamente la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo artículo 31 reconoce el derecho que tiene todo trabajador a desempeñar sus funciones en unas condiciones justas y equitativas, lo que implica la existencia de límites razonables de la jornada laboral y de periodos mínimos de descanso diarios y semanales. En la misma línea, el artículo 2 de la Carta Social Europea refuerza la necesidad de garantizar el derecho a condiciones de trabajo dignas y seguras.

Por su parte, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, configura un marco normativo destinado a garantizar una mayor seguridad y claridad en las relaciones laborales aplicables al trabajo a distancia. Aunque el texto no hace referencia expresa al derecho a la desconexión digital, sí incorpora obligaciones destinadas a establecer límites claros en el tiempo de trabajo y el de descanso, así como a asegurar que la formación profesional impartida se realice dentro de la jornada laboral y se compute como tiempo efectivo de trabajo[19]. En un sentido complementario,

[16] Pérez Campos, A.I.: "Teletrabajo y derecho a la desconexión digital", *op. cit.*, p.503.

[17] Gil Pérez, M.E.: "El derecho a la desconexión digital y su desarrollo legal", en *Lan Harremanak*, vol.52, 2024, p.391.

[18] Monereo Pérez, J.L.: "Los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de derechos fundamentales", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol.45, 2017, p.56.

[19] López Vico, S.: "El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo", *op. cit.*, pp.131-132.

la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, sienta las bases del sistema europeo de prevención de riesgos laborales, mientras que la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo refuerza el principio de conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, especialmente en el caso de los progenitores y los cuidadores[20].

Dentro de este mismo contexto legislativo, la Unión Europea, mientras no adopte una directiva específica sobre el derecho a la desconexión, mantiene la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, como el principal referente normativo en materia de organización del tiempo de trabajo. Esta disposición, en su artículo 2, define el periodo de descanso como aquel periodo en el que el trabajador se encuentra libre de toda obligación vinculada a su actividad laboral. A partir de esta definición se aprecia una separación necesaria entre el tiempo de trabajo y el destinado al descanso, y contribuye, además, a precisar el concepto de descanso de calidad en el maro legislativo europeo.

En este sentido, la propia Directiva lo describe como "periodos reguladores de descanso para los trabajadores, con una duración expresada en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, puedan causarse lesiones a sí mismos, a otros o poner en riesgo a su salud a corto o largo plazo[21]". De esta manera, la norma europea no solo establece una delimitación conceptual entre ambos tiempos, sino que refuerza la función preventiva de descanso como garantía esencial de salud y seguridad en el trabajo.

No obstante, como muestra de la preocupación creciente de la Unión Europea en torno a esta cuestión, el 21 de enero de 2021 se aprobó la Resolución del Parlamento Europeo, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión. Según esta Resolución, el 27% de las personas que trabajan desde su domicilio realizan labores vinculadas a su empleo durante su tiempo libre, y presentan más del doble de probabilidades de superar el límite máximo de cuarenta y ocho horas semanales, además de no respetar las once horas mínimas de descanso entre jornadas laborales[22].

Ante esta situación, la Comisión elaboró una propuesta de Directiva destinada a garantizar que todos los trabajadores de la Unión Europea puedan disfrutar del derecho a la desconexión digital, estableciendo los límites y condiciones para el desempeño de las laborales a través de medios digitales, sin que ello suponga sufrir represalias por parte del empleador[23]. Asimismo, esta resolución subraya el papel esencial de los interlocutores sociales a la hora de identificar y aplicar medidas orientadas a asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión.

[20] Velasco Portero, M.T.: "Derecho a la Desconexión Digital", *op. cit.*, p.397.

[21] López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol.13, núm.1, 2025, p. 302.

[22] Molero Marañón, M.L.: "El derecho a la desconexión digital: ¿Utopía o posible realidad?, en *Temas Laborales*, vol.177, 2025, pp.18-19.

[23] Guindo Morales, S.: "El derecho a la desconexión digital", en AA.VV.: *Nuevos retos en materia de derechos digitales en un contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar*, Pamplona, Aranzadi, 2022, p.262.

Esta iniciativa se ha incluido en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en el que se contempla que los agentes sociales puedan evaluar el alcance de la negociación sobre el derecho a la desconexión, un paso que será determinante para la versión final del texto regulatorio[24].

Por otra parte, y a diferencia de la escasez normativa específica que presenta el marco europeo, en España el acomodo normativo que tiene este derecho gira alrededor del siguiente conjunto de normas:

1) Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, sobre Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDPGDD), en la que se define este derecho laboral a través de su referencia al artículo 88, artículo 91, la disposición final decimotercera que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la disposición final decimocuarta que modifica la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2) Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, que el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En él se incluye el artículo 20 bis, que asegura el derecho a la desconexión digital para todos los empleados de compañías privadas.

3) Real Decreto Legislativo 5/2015, del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el que se incorpora el artículo 14 bis. Gracias a esta inclusión se reconoce este derecho para todos aquellos trabajadores del sector público.

4) Ley 10/2021, del 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD). Gracias al artículo 18 de esta disposición se reconoce, de una forma muy similar a lo que establece la LOPDGDD, el derecho a la desconexión digital.

A esta regulación deben añadirse las disposiciones convencionales y de política interna de las empresas, pues, tal como se indica en la LOPDPGDD y en la LTD, los convenios colectivos, los acuerdos de empresa y las políticas internas constituyen herramientas esenciales para estructurar el ejercicio de este derecho. Así nace en España un derecho que, por sus implicaciones tecnológicas, podría considerarse innovador en ciertos aspectos, aunque no completamente nuevo. En efecto, el derecho a la desconexión digital ya se encontraba implícito en el derecho al descanso recogido en el Estatuto de los Trabajadores (ET)[25], y de forma explícita, en determinados convenios colectivos, como puede ser el convenio colectivo del Grupo AXA, o el del Banco Santander.

A nivel normativo, el hecho de que este derecho se haya regulado a través de una ley orgánica ha permitido un reconocimiento expreso del mismo incluso antes de que lo exigiera cualquier directiva comunitaria. Asimismo, es tal la amplitud de su ámbito subjetivo que se reconoce tanto para los trabajadores de la empresa privada como para los trabajadores públicos. No obstante, la regulación vigente sigue presentando una serie de debilidades, entre ellas el enfoque excesivamente centrado en el respeto a la intimidad y en el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar y no tanto en la protección de la salud de las personas trabajadoras, aspecto especialmente evidente en el momento en el que revisamos el art.20 bis del ET[26].

[24] Molero Marañón, M.L.: "El derecho a la desconexión digital en el marco de la unión europea con especial atención a la igualdad de género", en *Revista de Derecho Laboral vLex*, vol.4, 2021, p.123.

[25] Trujillo Pons, F.: "Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo", en *Revista Derecho Social y Empresa*, vol.18, 2023, p.130.

[26] Velasco Portero, M.T.: "Derecho a la Desconexión Digital", en *Temas Laborales*, vol.168, 2023, p.401.

La apuesta por el reconocimiento de este derecho continuó a través de la regulación de la LTD, una normativa especialmente consciente de los riesgos que el teletrabajo puede generar para la salud de los trabajadores. Entre sus objetivos, se menciona expresamente la necesidad de incorporar medidas preventivas destinadas a evitar la aparición de fatiga física y mental, así como el riesgo de agotamiento laboral, entre otros efectos. Por otro lado, desde el punto de vista jurídico, la norma configura la desconexión digital tanto como un derecho para el trabajador, como un deber para el empresario, estableciendo límites claros al uso de los medios de comunicación empresarial durante los periodos de descanso.

Sin embargo, una de las principales debilidades de la LTD reside en el papel que se le otorga a la negociación colectiva. Su presencia se encuentra menos reforzada que en lo previsto por la LOPDGDD, pese a que resulta esencial para modular el ejercicio de este derecho en cualquiera de sus modalidades laborales[27].

En este sentido, la LOPDGDD y la LTD se posicionan como las principales normativas españolas reguladoras de esta materia, y pretenden poner fin a los constantes tiras y aflojas jurisprudenciales[28]. En cualquier caso, el derecho a la desconexión digital no se constituye como un derecho autónomo, sino que aglutina diversas garantías ya reconocidas, como el derecho a la intimidad, el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el derecho a la salud. Por consiguiente, este precepto puede ser concebido como un tipo de derecho "escoba", puesto que posee un amplio contenido que arrastra consigo a un conjunto de principios y garantías[29].

Por otro lado, para delimitar el contenido del derecho a la desconexión digital, debemos recurrir al art.88.1 LOPDGDD en el que se establece que: "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 identidad personal y familiar".

Sin embargo, como se ha podido revisar, este precepto no establece una definición como tal. En este sentido, desde el punto de vista teórico se podría entender este derecho como aquella facultad que tiene todo trabajador de no recibir ningún tipo de comunicación mediante herramientas digitales fuera de su horario laboral. En consecuencia, este derecho abarcaría tanto la no recepción de mensajes o llamadas fuera de su jornada de trabajo, como la no necesidad de prolongarla para realizar tareas vinculadas al puesto, aprovechando las posibilidades de interconexión que ofrecen las NTICs. De forma complementaria, desde la perspectiva empresarial, debería concebirse como la prohibición de comunicarse con los trabajadores mediante vías digitales durante los tiempos de descanso y vacaciones[30]. Sin embargo, como bien se observará en los próximos apartados, la redacción de las normativas resulta excesivamente genérica, lo que ha impedido su plena eficacia práctica en la configuración de un auténtico derecho a la desconexión digital de calidad.

Desde un enfoque comparado, la legislación francesa destaca por ser la primera en abordar el reconocimiento a este derecho mediante la Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, y en vigor desde el 1 de enero de 2017, donde abarca los temas del trabajo, la modernización del diálogo social y al aseguramiento de los recorridos profesionales. Esta legislación establece de manera novedosa el

[27] Ibídem, pp. 406-407.

[28] Monereo Pérez, J.L., López Insua, B.M.: "Protección de datos personales, intimidad y derechos digitales del trabajador: ¿Avance o retroceso?, en *Revista Derecho Social y Empresa*, vol.18, 2023, p. 206.

[29] Muñoz Ruiz, A.B.: "El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, vol.12, 2020.

[30] Altés Tárrega, J.A., Yagüe Blanco, S.: "A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías lege lata", en *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol.1, núm.2, 2020, p.66

derecho a la desconexión digital para todos los empleados, asignando a las compañías una función crucial en la determinación y delimitación de sus límites. La articulación de este derecho se prevé mediante la negociación colectiva, otorgando a las corporaciones una amplia autonomía para adaptarlo a sus realidades organizativas y estructurales[31].

En ausencia de acuerdo colectivo, la ley establece la obligación de elaborar un plan de actuación donde se especifiquen las medidas concretas que garanticen la desconexión y se establezca una estrategia que fomente la formación y la concienciación del uso adecuado de los medios digitales. No obstante, esta regulación, al igual que ocurre con la española, también presenta una serie de carencias significativas, como puede ser la falta de criterios claros sobre la forma de implementar este tipo de planes[32], lo que en la práctica se traduce como una extensión del poder normativo hacia los intereses del empresario. Aunque la norma exige la consulta al comité de empresa sobre la viabilidad del plan propuesto, su carácter unilateral limita la participación efectiva de los trabajadores.

Asimismo, mientras que el acuerdo colectivo posee naturaleza normativa y puede ser invocado ante los jueces, el plan no posee el mismo carácter. En consecuencia, su incumplimiento no conlleva sanciones para el empresario, y la ley tampoco prevé medidas coercitivas en caso de que no se adopte ningún plan. De esta forma, si no se alcanzase un acuerdo colectivo y el empresario tampoco hubiera adoptado ningún plan de actuación, los trabajadores no tendrían un respaldo normativo bajo el cual amparar el disfrute del derecho a la desconexión digital. No obstante, en caso de litigio, esta ausencia normativa es tenida en cuenta por parte del juez, valorándolo como una condición claramente negativa para el empresario[33].

3. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, UN DERECHO NACIDO PARA SER REFORMADO

En el momento en el que el legislador español se refiere al derecho a la desconexión digital en el trabajo, este lo hace atendiendo a diferentes modalidades, las cuales, según el art.88.2 LOPD "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". Al interpretar este precepto, observamos que estas modalidades pueden ser vistas como una especie de "cajón de sastre" para las empresas, ya que proporcionan un extenso repertorio de prácticas con las cuales se puede estructurar la mejora del bienestar de sus empleados. Para ello, es necesario mantener un programa de desconexión digital y de actividades educativas relacionadas con la fatiga informática[34].

En este ámbito, se constata que el legislador español no ha desarrollado un régimen jurídico expreso sobre el derecho a la desconexión digital. Más bien, solo lo reconoce en el artículo 88.1 de la LOPDP, y posteriormente delega su desarrollo al proceso de negociación colectiva, o en su defecto,

[31] Trujillo Pons, F.: "Sobre la regulación europea nonata de la desconexión digital de los trabajadores", en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, vol.8, 2024, pp.155-156.

[32] Pérez Campos, A. I.: "La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?", *Anuario jurídico y económico escurialense*, vol.52, 2019, p.113.

[33] Para un estudio más profundo acerca de la regulación del Derecho a la Desconexión Digital en Francia, véase, Cialti, P. H.: "El derecho a la desconexión en Francia:¿ más de lo que parece?", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, vol.137, 2017, pp.175-177; Vallecillo Gámez, M. R.: "El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados", *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.8, núm.1, 2020.

[34] Trujillo Pons, F.: "Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo", *op. cit.* p.133.

en los acuerdos de empresa. No obstante, si se diera el caso en el que no se pudiera desarrollar un acuerdo de empresa donde ambas partes dieran su visto bueno, el derecho se mantiene vigente al estar recogido en la propia ley. Por consiguiente, el empleado podrá demandar su cumplimiento de la forma que considere más apropiada[35]. Este hecho ha llevado a que del derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos sea limitada dado su escaso reconocimiento en ellos. Sin embargo, sí cuenta con una presencia más significativa en protocolos internos y acuerdos específicos de empresa[36].

Son múltiples los autores que consideran que remitir la regulación de este derecho a la negociación colectiva no responde a una cuestión de dejadez normativa, sino que es la herramienta más apropiada para concretar este tema. En este contexto, debe contemplarse el hecho de que cada sector, empresa e, incluso, puesto de trabajo tiene sus propias particularidades y características. Por ello, estos autores consideran pertinentes los planteamientos recogidos en la ley: establecer unos mínimos esenciales y remitir al convenio o acuerdo colectivo la concreción de la flexibilidad y adaptabilidad que requiere este derecho[37].

Sin embargo, la doctrina no tiene una postura unánime respecto a la configuración de este derecho, puesto que existen otros autores, como Trujillo Pons, cuyo planteamiento resulta particularmente relevante y con el cual esta investigación coincide en gran medida. Desde su perspectiva, habría sido más apropiado equiparar el derecho a la desconexión digital al modelo seguido para la regulación de los planes de igualdad. En este sentido, el autor recrimina la ausencia de una definición precisa del derecho a la desconexión digital. A ello añade la necesidad de establecer un régimen sancionador y un marco mínimo de medidas que promuevan el uso adecuado de las tecnologías con fines laborales[38]. Es por ello que consideramos que el legislador debería haber realizado un desarrollo más riguroso de este derecho.

Por consiguiente, resulta esencial contemplar lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo (23 de junio de 2020), el cual proporciona una serie de criterios para la negociación colectiva utilizados por a los legisladores de los Estados Miembros. Entre los criterios que se contemplan destacan[39]:

— Implementar programas de capacitación y sensibilización que estén dirigidos hacia los peligros que se derivan de la digitalización del trabajo.

— Garantizar el cumplimiento de la normativa destinada a controlar el tiempo de trabajo, incluyendo el trabajo a distancia.

— Definir las políticas internas sobre el uso de las herramientas digitales durante la jornada laboral.

[35] Payá Castiblanque, R.: "El derecho a la desconexión digital: un análisis de la aplicación del V acuerdo para el empleo y la negociación colectica", en *Temas Laborales*, vol.176, 2025, p.188.

[36] López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización", *op. cit.*, p. 309.

[37] Velasco Portero, M.T.: "Derecho a la Desconexión Digital", *op. cit.*, 2023, p.401.

[38] Para una mayor profundidad del tema véase Trujillo Pons, F.: "Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo", *op. cit.* p.133 y ss; López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización", *op. cit.*, p. 309 y ss.

[39] Purcalla Bonilla, M.Á.: "Seguridad, salud laboral y desconexión digital", en *Temas Laborales*, vol.155, 2020, p. 126.

— Implementar una cultura organizativa que fomente la desconexión fuera del lugar de trabajo.

— Evaluar la carga de trabajo, con el fin de reducir los riesgos de padecer fatiga informática.

En cualquier caso, la opción del legislador español de dejar el desarrollo del derecho a la desconexión digital en manos de la negociación colectiva ha permitido cierta adaptación a las particularidades sectoriales y empresariales. Sin embargo, esta misma flexibilidad ha terminado por constituir un marco fragmentado y, en ocasiones, insuficiente para garantizar una protección homogénea de este derecho. Este hecho ha obligado a los tribunales a desempeñar un papel fundamental en la definición de su contenido y en la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

4. ESTUDIO DE LA DOCTRINA JUDICIAL Y JURISPRUDENCIAL

Como bien se ha observado, esta remisión del legislador a la negociación colectiva ha generado una gran litigiosidad, obligando a los tribunales a suplir las lagunas normativas para intentar resolver conflictos surgidos en torno al proceso de negociación del derecho a la desconexión digital o revisar la anulabilidad de unas cláusulas contractuales que un empresario ha intentado imponer unilateralmente al no conseguir regular este derecho mediante el proceso de negociación colectiva[40]. En consecuencia, resulta evidente que la normativa no está a la altura de la problemática generada. Ante esta situación regulatoria, ha sido la jurisprudencia la que ha conseguido dar forma a estos casos formando una doctrina que protege al trabajador más allá de la literalidad de la norma. De esta manera, por un lado, se ha resaltado la importancia capital de la negociación colectiva y, por otro, se ha delimitado el contenido fundamental del propio derecho.

A continuación, se citarán algunas sentencias relevantes que resuelven ciertos conflictos relacionados con la aplicación del derecho a la desconexión digital en el día a día de los trabajadores.

4.1. La unilateralidad en la negoción colectiva y/o en las políticas internas de la empresa

Un primer caso relacionado con la importancia de la negociación colectiva frente a la unilateralidad del empresario lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Supremo 1514/2025, de 2 de abril de 2025[41], en respuesta de la Sentencia de la Audiencia Nacional 44/2022, de 22 de marzo de 2022. Este pronunciamiento destaca al declarar la nulidad de unas cláusulas contractuales no solo por su contenido material, sino también por un vicio de forma en su redacción, demostrando con ello la importancia de mantener un diálogo social.

Si nos centramos en la narración de los hechos, esta problemática se encaja en la demanda planteada por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, la Confederación General del Trabajo, la Confederación Intersindical Galega, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y la Unión Sindical Obrera contra Teleperformance España SA. Esta causa se planteó ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en relación a un conflicto colectivo que afectaba a

[40] La sentencia dictada por la Audiencia Nacional, de 22 de marzo de 2022, núm. 44/2022 (Rec. Nº33/2022, ECLI:ES:AN:2022:1132) anuló una cláusula que establecía que: "existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresario al o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del trabajador". La Audiencia Nacional consideró que esta previsión no podía ser impuesta unilateralmente, ya que en base al art.88 LOPD se exige que la aplicación de este derecho quede sujeto a la negociación colectiva, o en su defecto, al acuerdo con la representación de los trabajadores. Este caso evidencia cómo, en ausencia de un marco legal más definido, el poder empresarial tiende a ocupar los vacíos normativos en detrimento del derecho al descanso, generando conflictos que terminan por judicializarse.

[41] ECLI: ES: TS: 2025: 1514

un total de 1.029 trabajadores de la empresa demandada, tras haber suscrito con el empresario el acuerdo sobre home office y trabajo a distancia. En esta instancia, el tribunal, finalmente, estimó parcialmente las demandas acumuladas por la parte demandante y, por consiguiente, dejó sin efecto ciertas cláusulas del acuerdo suscrito, entre las que se encuentran los siguientes párrafos del art. 3.6:

> "El trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula".
> "Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera la atención inmediata por parte del Trabajador".

Ya en casación, el Tribunal Supremo, alegó que la ley en vigor exige a la empresa desarrollar una "política interna" sobre el derecho de desconexión digital si el empresario no discute este asunto en la negociación colectiva. No obstante, lo que ocurre es que esa política interna tiene que ser diseñada con "previa audiencia" de los representantes de los empleados, una acción que en tribunales consta que no se ha realizado.

En consecuencia, el Tribunal aplica la misma doctrina que en la Sentencia del Tribunal Supremo 225/2024, de 6 de febrero[42]. Dicha sentencia aclaró que, en virtud del art. 87.3 LOPDGDD, los empleadores deben establecer una serie de criterios sobre el uso de los dispositivos digitales, proceso que exige la participación de los representantes de los trabajadores. Por ende, ante el incumplimiento de este requisito, se declaran nulos estos criterios y, por consiguiente, se confirma la declaración de nulidad de estas cláusulas contractuales.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo 1514/2025, de 2 de abril de 2025 se ha posicionado como una resolución clave a la hora de exponer cómo los tribunales han elevado la participación de los representantes de los trabajadores a una condición de obligado cumplimiento para cualquier política de desconexión. De esta manera, al anular estas cláusulas, el Supremo, a la par que realiza un control de legalidad, lanza un mensaje contundente al poder empresarial: la regulación de este derecho no puede ser fruto de una imposición unilateral, ni siquiera bajo la apariencia de una política interna. De esta manera, la sentencia va más allá de la simple interpretación del art.88.3 LOPD, sino que también le otorga una eficacia práctica que el legislador únicamente delimitó.

Este fallo del Alto Tribunal no hace sino confirmar, como ya venía advirtiendo la doctrina más crítica[43], la insuficiencia de una regulación legal que, al trasladar su desarrollo a la negociación colectiva sin establecer una definición legal precisa, resta claridad y eficacia a la práctica del derecho. En este sentido, se obliga a los tribunales a asumir un rol, casi legislativo, para proteger la esencia de este derecho.

Ahora bien, esta doctrina cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que los contratos laborales, en esencia redactados por la empresa, tienden a ser considerados meros contratos de adhesión para el trabajador. Por ende, en ausencia de una negociación colectiva efectiva, se puede correr el riesgo de que se genere un desequilibrio entre las partes, comprometiendo la efectividad de un derecho concebido para proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores. En relación a

[42] ECLI: ES: TS: 2024: 566

[43] Véase, en este sentido, Vallecillo Gámez, M.R.: "El derecho a la desconexión: «Novedad digital» o esnobismo del "viejo" derecho al descanso", *Revista del Trabajo y de la Seguridad Social. CEF*, vol.408, 2017, pp. 174-175, quien ya señalaba la importancia no de crear nuevos derechos, sino de exigir que las empresas implemente políticas preventivas efectivas que eviten los riesgos derivados de la hiperconexión antes de que se materialicen.

esta problemática, debemos mencionar la Sentencia 2660/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 30 de mayo de 2023[44].

En este caso, el sindicato Central Unitaria de Trabajadores/as demandó a la empresa por la vulneración del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. La empresa, para adaptarse al marco legal de la regulación del teletrabajo, elaboró un tipo de "acuerdo individual de trabajo" que presentó tanto a los representantes sindicales como a sus propios trabajadores para su firma voluntaria. Este acuerdo contemplaba una redacción válida del derecho a la desconexión digital. No obstante, el problema de este acuerdo recaía en que no había sido negociado previamente por la representación de los trabajadores, sino que lo había incluido en una especie de contrato de adhesión para los trabajadores, vulnerando el derecho a la negociación colectiva del sindicato y con él el derecho fundamental a la libertad sindical.

En base a la ya mencionada Sentencia de la Audiencia Nacional, de 22 de marzo de 2022[45], la elaboración por parte de la empresa de un acuerdo individual regulador del trabajo a distancia supone un "contrato de adhesión". No obstante, este hecho no impidió que la postura de esta sentencia mantuviera la validez del actual modelo de acuerdo, con la excepción de la declaración de nulidad de ciertas cláusulas por entenderse contrarias al ordenamiento jurídico. Esta resolución guarda cierto parecido con la Sentencia de la Audiencia Nacional 5109/2022, de 10 de noviembre de 2022[46]. En contraposición a esta doctrina, la Sentencia del Tribunal Constitucional 105/1992, de 1 de julio de 1992 establece que el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos está comprendido dentro del contenido del art.28.1 de la CE. En consecuencia, se debe interpretar que el impedimento o la negación del ejercicio de esta actividad es una violación del art.37.1 CE y del art.28.1 CE. En esta situación, el tribunal terminó por evidenciar una serie de indicios de vulneración de la libertad sindical al no haberse respetado los derechos reconocidos en el art. 19 de la LTD, en relación con el art.28.1 CE. Por lo tanto, la compañía asume el compromiso de reunirse con los representantes de los empleados para acordar una nueva negociación sobre el trabajo a distancia.

Por último, como bien se ha podido observar con estas sentencias, a día de hoy, la negociación colectiva es un instrumento esencial para la implementación del derecho a la desconexión digital. En este aspecto, por mucho que se realice un acuerdo ventajoso para el trabajador, si este se ha realizado de forma unilateral, terminará por ser declarado nulo por el simple hecho de que se vulnera uno de los derechos fundamentales de la Constitución Española, el derecho a la libertad sindical (art.28 CE). Con ello, el tribunal demuestra su rol de legislador, ante las vulneraciones de un reconocimiento legal claramente insuficiente.

4.2. Deficiencias derivadas de la ausencia de una definición legal del Derecho a la Desconexión Digital: El deber de abstención empresarial

Como se ha mencionado en la segunda sección, el legislador español no ha desarrollado un marco legal particular para regular el derecho a la desconexión digital; simplemente lo reconoce en el artículo 88.1 LOPDGDD y, si no hay negociación colectiva, deja que sean los acuerdos de empresa los que definan dicho derecho, previo consentimiento de ambas partes[47]. Una situación que contrasta con la técnica legislativa empleada en la legislación francesa, puesto que, en su caso ésta optó por

[44] ECLI: ES: TSJGAL: 2023: 3840
[45] ECLI: ES: AN: 2022: 1132
[46] ECLI: ES: AS: 2022: 5109
[47] Payá Castiblanque E, R.: "El derecho a la desconexión digital: un análisis de la aplicación del V acuerdo para el empleo y la negociación colectica", *op. cit.*, p.188.

una regulación más detallada dentro del propio *Code du Travail*, más concretamente en su artículo L.2242-17, donde se establece que:

> "La negociación anual sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres, la calidad de vida y las condiciones de trabajo abarca…:
> 7º. Las condiciones para que el empleado ejerza plenamente su derecho a la desconexión y la implementación por parte de la empresa de mecanismos para regular el uso de herramientas digitales, con el fin de garantizar el cumplimiento de los horarios de descanso y las licencias, así como la vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador elaborará una carta, previa consulta al comité social y económico. Esta carta definirá las condiciones para el ejercicio del derecho a la desconexión y preverá la implementación, para los empleados y el personal de supervisión y dirección, de actividades de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas digitales[48]".

Pese a las diferencias de concreción sobre este derecho, al analizar la respuesta de los tribunales ante situaciones de conflicto, se observa que existe una gran similitud. Al fin y al cabo, tanto la doctrina judicial española como la jurisprudencia francesa se han visto en la obligación de evolucionar el contenido de este derecho: desde un simple "derecho a no responder" hasta la imposición de un "deber de abstención" para la empresa. Esta tendencia se aprecia en el momento en el que contrastamos dos resoluciones recientes: la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1944/2024, de 25 de abril, y la Sentencia 23-19.063 de la Corte de Casación francesa, de 9 de octubre de 2024. De esta manera, aunque son resueltas en dos ordenamientos jurídicos diferentes, ambas tratan una misma problemática: la invasión por parte de la empresa del tiempo fuera de la jornada laboral mediante el envío de mensajes y llamadas telefónicas.

En ambos casos la clave del fallo radica en la necesidad de redefinir el derecho. En el caso español, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia analiza el supuesto de una trabajadora que en situación de incapacidad temporal por ansiedad continuó recibiendo correos electrónicos. En primera instancia, el tribunal estimó las peticiones de la demandante. No obstante, la empresa recurrió la sentencia argumentando que el envío de estos mensajes formaba parte de un hilo de correos dirigidos a todo el conjunto de trabajadores. De ahí que no se exigiera una respuesta inmediata. Este argumento coincide con el del caso francés analizado, en el que un conductor de vehículos pesados fue despedido, entre otros motivos, por no atender de forma reiterada llamadas provenientes de su entorno laboral durante su periodo de descanso. En este caso, el empresario alegó que era una "práctica habitual" dentro del sector contactar con el trabajador fuera de su horario laboral para asignarles las tareas que tenía que realizar al día siguiente, una conducta que, según su interpretación, no estaba expresamente prohibida por el convenio. Una interpretación que respaldó el Tribunal de Apelación de Nîmes.

Frente a estas defensas por parte de la empresa, ambos tribunales fallaron en la misma dirección y elevaron el nivel de protección de este derecho:

En España, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, siguiendo con su propia doctrina, emitida en la Sentencia 1158/2024, de 4 de marzo del 2024[49], establece que el derecho a la desconexión digital posee una doble vertiente:

— El derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario fuera del horario laboral.

[48] Legifrance. Code du Travail [ART. L.2242-17], extraído de: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177932/#LEGISCTA000035627889

[49] ECLI: ES: TSJGAL: 2024: 1944

— El deber de la empresa de abstenerse de contactar con el trabajador en ese tiempo.

De esta modo, este criterio judicial viene a confirmar las interpretaciones que la doctrina más teórica ya había sostenido previamente[50].

Por su parte, en Francia, la Corte de Casación, desmintió el argumento de la "práctica habitual". Para ello, recurrió al art. L.2242-17 del *Code du Travail*, y con base en él, se declararon nulas las sanciones impuestas al empleado previamente. Al fin y al cabo, según la interpretación de este tribunal, la falta de una prohibición expresa en el convenio no permite contactar con el trabajador fuera de la jornada laboral. Así, a través de esta interpretación, el tribunal refuerza esta idea de abstención que corresponde a los empleadores. Sin embargo, donde sí hemos podido apreciar diferencias en la protección de este derecho es en la fundamentación jurídica, puesto que existen diferencias legislativas evidentes en su regulación. Al fin y al cabo, ante la vaguedad legislativa española, el tribunal gallego ha tenido que recurrir a los derechos fundamentales, para poder fundamentar esta resolución. En este sentido, como bien argumenta Vicente Andrés[51], el tribunal, al mismo tiempo que estudia la vulneración de este derecho, aprecia una posible afectación del derecho a la integridad moral de la trabajadora, en parte porque la empresa no ha sabido justificar el envío de dichas comunicaciones y porque la incapacidad temporal generada nace a raíz de una situación de ansiedad derivada del ámbito laboral. Por ende, la falta de desconexión digital no es solo un problema laboral, sino que puede llegar a suponer un atentado contra la salud mental del empleado.

Por el contrario, el tribunal francés puede apoyarse directamente en la legislación, la cual exige mecanismos para garantizar el "cumplimiento de los horarios de descanso y la vida personal". En este contexto conviene reflejar lo que ya venía planteando Vallecillo Gámez: a diferencia de la normativa española, la francesa pone énfasis en un enfoque más programático y educativo, pues la propia jurisprudencia francesa ya garantizaba la protección de la salud y la vida privada de los trabajadores. En consecuencia, este derecho se configura como una obligación de resultado en términos de protección empresarial. Por ello, el empresario debe garantizar de forma efectiva la seguridad y la salud del trabajador[52],

Una vez observada la misma problemática desde dos perspectivas diferentes, desde mi punto de vista, puede apreciarse que ambas normativas tienden a caer en los mismos errores, que no son otros que:

— La falta de una definición legal que delimite el contenido de este derecho.

— La necesidad de elaborar un marco mínimo regulador de este derecho, innegociable en los procedimientos de negociación colectiva.

Por otro lado, Lerouge plantea la duda de cómo es posible controlar los programas de política interna que rigen el derecho a la desconexión digital y que deben aplicarse en ambos países cuando

[50] Véase, en este sentido, Moreno Solana, A.: "La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales", en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol.8, 2022, p.125, quién ya señalaba el importante paso de la LOPD a la LTD, al pasar de configurarse este derecho como un derecho al trabajador a secas, a una concepción derecho-deber.

[51] Vicente Andrés, R.: "Desconexión digital y deber de abstención: El derecho a la desconexión digital vinculado no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de abstención de la empresa, no contactando con el trabajador y está intrínsicamente vinculado con el derecho a la integridad moral", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, vol.128, 2025.

[52] Vallecillo Gámez, M.R.: "El derecho a la desconexión: «Novedad digital» o esnobismo del "viejo" derecho al descanso", *Revista del Trabajo y de la Seguridad Social. CEF*, vol.408, 2017, p. 175

la negociación colectiva fracasa. De hecho, estos programas deberán contar con el visto bueno de los representantes legales en España y del Comité Social y Económico en Francia, lo que no evita que se puedan dar situaciones como la sucedida tras la aprobación del Acuerdo Marco de Crédit Agricole, de 1 de marzo de 2017. En dicho acuerdo se establece que el trabajador es el sujeto responsable del ejercicio del derecho a la desconexión digital, y que tiene la autoridad para determinar si va a conectarse o no durante o fuera del horario laboral. Con esta resolución se cuestiona la eficacia de la regulación de este derecho y, en última instancia, nos lleva a cuestionar si estamos ante un verdadero derecho de la desconexión digital o un derecho a la desconexión digital, cuya efectividad depende de la propia conducta del trabajador[53].

En este contexto, convendría preguntarse si, tal y como están enfocadas ambas regulaciones, el derecho a la desconexión digital pretende delimitar el tiempo de trabajo con el fin de reducir los riesgos psicosociales derivados de la hiperconexión, o si, por el contrario, opera como un instrumento para mejorar la organización del trabajo.

4.3. La vuelta a la esencia del derecho: El control de la duración de la jornada laboral en un contexto europeo

Con el objetivo de dar respuesta a la pregunta planteada en el anterior apartado, y con el fin de conocer las bases europeas sobre las que se asientan la regulación a la desconexión digital, debemos mencionar la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019, en su asunto C-55/18. En este caso, el litigio se centra en una demanda de conflicto colectivo contra Deutsche Bank ante la Audiencia Nacional. El propósito era que un fallo judicial determinara la responsabilidad de esta empresa de instaurar un sistema para registrar el horario de trabajo diario de sus empleados. Este sistema debía tener dos objetivos: posibilitar la comprobación de que se cumple el tiempo establecido para la jornada laboral, y además, exigir que se informar a los representantes sindicales sobre las horas extra trabajadas cada mes.

En este contexto, la Audiencia expresa sus dudas acerca de si el Derecho español garantiza el cumplimiento efectivo dos directivas clave. Concretamente, dudaba del cumplimiento tanto de las obligaciones de la Directiva 2003/88 (sobre los periodos de descanso mínimos y la duración de la jornada máxima) como de las vinculadas a la Directiva 89/391 (sobre los derechos de los representantes de los trabajadores). Como ya se reflejó en el apartado segundo, estas normativas constituyen el marco de protección actual frente a los riesgos tecnológicos de las TIC y, por ende, de la configuración del derecho a la desconexión digital[54].

Por su parte, en relación con estas cuestiones, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, finalmente determinó que las leyes de un Estado miembro no pueden permitir que una compañía carezca de un sistema para medir el tiempo trabajado diariamente por cada empleado. Entre los argumentos que procesa este órgano destacan dos:

— En base al artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se cataloga como derecho fundamental aquel derecho que tiene cada empleado a poseer

[53] Lerouge, L.: "Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, vol. 436, 2019, p.80.

[54] Véase para una mayor profundidad sobre la legislación europea de la desconexión digital, Gutiérrez Colominas, D.: "La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación", en *Revista de Internet, Derecho y Política*, Vol.31, 2020, p.3.; Trujillo Pons, F.: "Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo", en *IUSLabor*, vol.2, 2021; Molero Marañón, M.L.: "El derecho a la desconexión digital: ¿Utopía o posible realidad?, en *Temas Laborales*, vol.177, 2025.

unos límites máximos en la duración de su jornada laboral y a poseer una serie de periodos de descanso, tanto semanales como diarios.

— Por otro lado, el tribunal advierte sobre la imposibilidad de garantizar este derecho sin un sistema que controle objetiva y fiablemente el número de horas trabajadas. Sin dicho control, los trabajadores carecen de instrumentos para hacer valer su derecho al descanso y a no superar la jornada máxima.

Por consiguiente, la importancia de esta sentencia radica en que envía un poderoso mensaje a todos los Estados miembros de la Unión Europea: el firme compromiso de los órganos europeos por defender y mejorar el bienestar de la población activa europea.

Asimismo, en relación con la desconexión digital, esta sentencia ha demostrado una doble acción de la jurisprudencia. Por un lado, los tribunales nacionales (como los españoles o los franceses) han defendido el contenido de este derecho ante la pasividad del legislador. Por otro, a nivel europeo, el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sentado las bases para su eficacia al exigir un sistema de registro de jornada objetivo y fiable, herramienta fundamental para garantizar una desconexión de calidad.

A modo de conclusión, y en respuesta a la pregunta del subapartado anterior, la sentencia expuesta sugiere que el enfoque de la desconexión digital busca delimitar el tiempo de trabajo para reducir los riesgos psicosociales de la hiperconexión. Al fin y al cabo, como bien se ha observado, el art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea ha catalogado como derecho fundamental la delimitación de la jornada laboral. Por ende, no se entiende el hecho de implementar un derecho a la desconexión digital cuya finalidad no sea precisamente la de proteger el derecho fundamental al descanso y, por tanto, reducir los riesgos psicosociales, en vez de servir como una mera herramienta de organización empresarial.

En conclusión, el análisis de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de mayo de 2019, en su asunto C-55/18 cierra el círculo. En este sentido, esta sentencia evidencia que el debate sobre la desconexión digital es, en esencia, un debate sobre el control efectivo del tiempo de trabajo. Como se ha podido observar, tanto la jurisprudencia nacional como europea han sabido suplir las deficiencias del legislador al decidir el contenido del derecho y al establecer una serie de herramientas fundamentales para su ejercicio. En este punto, queda claro que el espíritu de la norma busca fomentar la protección de la salud y la seguridad, a pesar de las evidentes imperfecciones.

5. REFLEXIONES FINALES

La evolución de la doctrina judicial y de la jurisprudencia respecto a la regulación del derecho a la desconexión digital ha mostrado las costuras de una regulación claramente insuficiente en todo aquello relacionado con el descanso y la conciliación laboral. Esta carencia normativa plantea serias inquietudes sobre cómo se debe interpretar un derecho, que incluso ahora carece de una definición legal.

A partir del análisis de las diversas sentencias, se han podido identificar varias de las situaciones que impactan en la relación de las personas trabajadoras y su derecho a la desconexión digital, entre las que se destacan;

PRIMERA - El rol de los órganos judiciales frente a la normativa legal:

En un contexto de digitalización imperante como en el que nos encontramos, el establecimiento de un derecho a la desconexión digital resulta esencial. No obstante, ante la insuficiencia regulatoria y la falta de concreción legislativa, los tribunales han terminado por asumir un rol casi legislativo. Gracias a este estudio , se ha evidenciado como estos órganos no se han limitado a aplicar la ley, sino a definirla.

Al fin y al cabo, han sido los órganos judiciales, y no el legislador, quienes han terminado por suplir las lagunas normativas y han otorgado al derecho de un verdadero contenido.

SEGUNDA - Ausencia de un marco mínimo regulatorio:

Un aspecto fundamental que se contempla en este estudio es la deficiencia regulatoria a la hora de definir este derecho. Esta falta de compromiso por parte del legislador ha terminado por obligar a los órganos jurisdiccionales a ejercer un rol de salvaguarda del derecho que no les corresponde, como bien hemos mencionado en el apartado anterior. No obstante, este hecho se complica aún más en el momento en el que se cede a la negociación colectiva todo el proceso de modulación de este derecho.

En este sentido, el hecho de que no se posea un marco legal mínimo hace que se desplace toda la responsabilidad a las partes que conforman la negociación colectiva. Por ende, se puede dar el caso de que, dependiendo de un contexto u otro, un trabajador acceda a una protección de mejor o peor calidad.

TERCERO - El contenido material del derecho. La doble composición normativa:

Aparentemente, bajo la regulación de la LOPDGDD, el derecho a la desconexión digital parece estar configurado como un derecho al uso. Sin embargo, como bien se refleja en la doctrina jurisprudencial presentada por el TSJ de Galicia, esta concepción va mucho más allá, puesto que el trabajador no solo tiene el derecho a no responder a las comunicaciones de su trabajo fuera del horario laboral, sino que el empresario tiene el deber de no contactar con el empleado, en la medida en que dicha comunicación no es urgente para la empresa.

A través de esta doctrina, la responsabilidad de gestionar el descanso del trabajador se traslada al empresario, que debe abstenerse de crear esa presión. Este hecho también se ha podido observar desde una perspectiva comparada a través de la sentencia de la *Cour de cassation* francesa, la cual parece que va un paso más allá al llegar a anular sanciones impuestas al trabajador por no estar disponible fuera de su horario laboral. De esta manera, se vela porque el trabajador disfrute de un tiempo de descanso efectivo y de calidad.

CUARTA - El contenido formal del derecho. El papel de la negociación colectiva:

La realidad que se plantea para los trabajadores que comienzan a desarrollar sus funciones es la de adherirse de forma previa a un contrato laboral ya prácticamente preestablecido. En este contexto, el derecho a la desconexión digital debe discutirse previamente en la negociación colectiva. Solo si esta fracasa, el empresario deberá implementar, con el consentimiento de los representantes legales, políticas internas que definan dicho derecho.

No obstante, si en alguno de los casos no se contara con la opinión favorable de los representantes de los trabajadores, o directamente no hubieran sido convocados para poder colaborar

en la elaboración del contenido de este derecho, estas cláusulas devendrán nulas. Al fin y al cabo, el proceso negocial no es una opción, sino un requisito de validez. Por ello, la imposición unilateral de una política de desconexión, incluso si su contenido es válido, es nulo por vulnerar el derecho fundamental a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Así pues, se conecta un derecho "digital" con uno de los pilares "clásicos" del Derecho del Trabajo.

QUINTA - La finalidad del derecho. Una herramienta de prevención de salud laboral, no de organización:

Un derecho a la desconexión digital en forma es aquel que nace a partir de una regulación donde se prevea un registro de la jornada objetivo y fiable. En este aspecto, la jurisprudencia europea, gracias a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su asunto C-55/18, confirma que el fin último de este derecho se basa en la protección del derecho fundamental al descanso y la limitación de la jornada laboral, tal y como se expresa en el art. 32 CDFUE.

En esta línea, el derecho a la desconexión trasciende la mera organización del trabajo para erigirse como una garantía para la salud de los trabajadores y una medida de prevención de riesgos psicosociales. No obstante, la normativa española no parece refrendar del todo esta visión. De hecho, como bien se ha estudiado, el artículo 20 bis del ET regula este derecho centrándose más bien en el respeto a la intimidad y la conciliación que en la salvaguarda directa de la salud.

Pese a esta condición, este análisis jurisprudencial demuestra cómo los tribunales han construido un derecho a la desconexión digital robusto sobre tres pilares que el legislador no llegó a concretar:

1) La obligatoriedad de la negociación colectiva para su implantación.

2) El deber empresarial de abstención como contenido material.

3) Su naturaleza como un derecho fundamental vinculado a la salud y al control efectivo del tiempo de trabajo.

Por lo tanto, gracias a este estudio, hemos observado cómo la jurisprudencia ha sabido estar a la altura de un problema del cual no debería de haberse hecho cargo originalmente. Sin embargo, eso no evita que queden retos pendientes que en un futuro próximo deberán ser resueltos tanto por la doctrina como por el legislador, como podrían ser:

— El impacto de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica en el desarrollo del trabajo.

— La necesidad de una Directiva Europea propia que armonice este derecho y que de alguna manera reste algo de poder a la negociación colectiva y a la disparidad judicial que existe en cada uno de los Estados miembros.

6. BIBLIOGRAFÍA

Altés Tárrega, J.A., Yagüe Blanco, S.: "A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías lege lata", en *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol.1, núm.2, 2020.

Ayerra Duesca, N.J.: "El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales"; en *Lan Harremanak*, vol.47, 2022.

Cialti, P. H.: "El derecho a la desconexión en Francia:¿ más de lo que parece?", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, vol.137, 2017.

Corrêa Gomes Cardim, T.: "De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada", en *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.11, núm.1, 2023.

Eurofound International Labour Office, I. L. O.: "Working anytime, anywhere: The effects on the world of work", *Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office*, Geneva. 2017.

Fernández Prol, F.: "La "Conectividad" del trabajador: análisis desde una óptica preventiva", en *Temas Laborales*, vol.156, 2021.

Gil Pérez, M.E.: "El derecho a la desconexión digital y su desarrollo legal", en *Lan Harremanak*, vol.52, 2024.

Guindo Morales, S.: "Tecnología y sostenibilidad de la Seguridad Social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Vol. Extraordinario 6, 2024.

Guindo Morales, S.: "El derecho a la desconexión digital", en AA.VV.: *Nuevos retos en materia de derechos digitales en un contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar*, Pamplona, Aranzadi, 2022.

Gutiérrez Colominas, D.: "La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación", en *Revista de Internet, Derecho y Política*, vol.31, 2020.

Höhr de Miguel, Á., & Mas García, E.M.: *La desconexión digital en el entorno 4.0.* En Congreso Internacional "Retos interdisciplinares en el entorno de la industria 4.0", Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena, España, 2021.

Lerouge, L.: "Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, vol. 436, 2019.

López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol.13, núm.1, 2025.

López Vico, S.: "El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, vol.4, 2022.

Molero Marañón, M.L.: "El derecho a la desconexión digital: ¿Utopía o posible realidad?, en *Temas Laborales*, vol.177, 2025.

Molero Marañón, M.L.: "El derecho a la desconexión digital en el marco de la unión europea con especial atención a la igualdad de género", en *Revista de Derecho Laboral vLex*, vol.4, 2021.

Monereo Pérez, J.L., Martín-Serrano Jiménez, E.: "Los planes y fondos de pensiones en un enfoque global de pensiones y en el contexto de la era de la disrupción digital, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2024, vol. Extraordinario 6, 2024.

Monereo Pérez, J.L., López Insua, B.M.: "Protección de datos personales, intimidad y derechos digitales del trabajador: ¿Avance o retroceso?, en *Revista Derecho Social y Empresa*, vol.18, 2023.

Monereo Pérez, J.L.: "Democracia social y económica en la metamorfosis del Estado moderno: Harold J. Laski", *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, vol.11, núm.1, 2021.

Monereo Pérez, J.L.: "Los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de derechos fundamentales", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol.45, 2017.

Moreno Solana, A.: "La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales", en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol.8, 2022.

Muñoz Ruíz, A.B.: "El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, vol.12, 2020.

Ortega Lozano, P.G.: "Desafío tecnológico e inteligencia artificial en las relaciones laborales", en Ortega Lozano, P.G, Guindo Morales, S. (dirs.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Granada, Atelier, 2023.

Ortega Lozano, P.G.: "Problemas jurídico-prácticos derivados de la utilización de las TIC en materia laboral", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 4, 2020.

Payá Castiblanque, R.: "El derecho a la desconexión digital: un análisis de la aplicación del V acuerdo para el empleo y la negociación colectica", en *Temas Laborales*, vol.176, 2025.

Pérez Campos, A. I.: "La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?", *Anuario jurídico y económico escurialense*, vol.52, 2019.

Pérez Campos, A.I.: "Teletrabajo y derecho a la desconexión digital", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol.9, núm.1, 2021.

Purcalla Bonilla, M.Á.: "Seguridad, salud laboral y desconexión digital", en *Temas Laborales*, vol.155, 2020.

Sánchez Trigueros, C.: "Derecho a la desconexión digital" en Hierro Hierro, F.J., Sánchez Trigueros, C. y Alzaga Ruiz, I. (Dirs.) *et al.*: *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Aranzadi, 2021.

Trujillo Pons, F.: "Sobre la regulación europea nonata de la desconexión digital de los trabajadores", en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, vol.8, 2024.

Trujillo Pons, F.: "Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo", en *Revista Derecho Social y Empresa,* vol.18, 2023.

Trujillo Pons, F.: "La "desconexión digital" a lomos de la seguridad y salud en el trabajo", en *Lan Harremanak*, vol. 45, 2021.

Trujillo Pons, F.: "Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo", *en IUSLabor*, vol.2, 2021.

Vallecillo Gámez, M.R.: "El derecho a la desconexión: <<¿Novedad digital>> o esnobismo del "viejo" derecho al descanso", *Revista del Trabajo y de la Seguridad Social. CEF*, vol.408, 2017.

Velasco Portero, M.T.: "Derecho a la Desconexión Digital", en *Temas Laborales*, vol.168, 2023.

Vicente Andrés, R.: "Desconexión digital y deber de abstención: El derecho a la desconexión digital vinculado no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de abstención de la empresa, no contactando con el trabajador y está intrínsicamente vinculado con el derecho a la integridad moral", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, vol.128, 2025.