

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: UN ESPEJISMO DEL EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO



CURSO ACADÉMICO 2025/2026

Tutor: Francisco Javier Fernandez Orrico

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

PICAZO PALACIOS, ABEL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

GRADO EN DERECHO

Índice

1. Introducción.....	2
1.1 Justificación.....	2
1.2 Análisis de la problemática.....	3
2. Marco teórico.....	6
2.1 ¿Qué es el derecho a la desconexión digital?.....	6
2.1.1 Desconexión digital y teletrabajo.....	7
2.2 Evolución histórica.....	8
2.2.1 Antecedentes en Alemania.....	9
2.2.2 Antecedentes en Francia.....	9
2.2.3 Antecedentes en Italia.....	10
2.3 Desarrollo legislativo español.....	11
2.4 El papel fundamental de los tribunales.....	13
3. Obstáculos socioculturales.....	20
3.1. La importancia de la negociación colectiva.....	20
3.2 La cultura del trabajo.....	23
3.2.1 La disponibilidad permanente.....	23
3.2.2 La presión implícita sobre el trabajador.....	25
3.3 Protocolos de empresa.....	26
4. Adecuación de las medidas legislativas actuales.....	29
4.1 Digitalización de la justicia en el límite de la jornada laboral de los juristas.....	31
5. Controles, medidas y sanciones.....	36
5.1 Controles y medidas preventivas.....	36
5.2 Régimen sancionador.....	38
6. Conclusiones.....	41
7. Bibliografía.....	46

Agradecimientos

Quisiera tomarme una breve parte del contenido de este Trabajo de Fin de Grado para agradecer a una serie de personas sin las que la realización de este trabajo no habría sido posible. Me gustaría agradecer a mi tutor de TFG el profesor Francisco Javier Fernandez Orrico por su paciencia infinita y por darme la oportunidad de trabajar con él. A mi madre, Carmen, que me ha brindado todo su apoyo dentro y fuera de la carrera durante estos años, que me ha entendido y me ha motivado a no desistir en mi objetivo. A mi novia, Marina, que me ha motivado y apoyado en la realización de este trabajo con una constancia, diligencia y paciencia esenciales para mi persona. A mi hermano mayor, Antonio, que me animó a perseguir mis sueños en el ámbito de la educación universitaria. A mis amigos de la carrera y del erasmus, con los que he pasado incontables horas dentro y fuera de la biblioteca de la universidad.

A todas las personas que de un modo u otro han contribuido a que este Trabajo de Fin de Grado sea una realidad.

Gracias.

1. Introducción.

1.1 Justificación.

En el transcurso de los últimos años hemos sido testigos de una alteración sustancial de la forma de trabajar, derivada de los avances tecnológicos a los que nos hemos visto expuestos. El desarrollo acelerado de las mismas permite la creación de nuevas figuras laborales en intervalos de tiempo muy cortos, lo cual provoca a su vez, una necesidad urgente de adaptación del Derecho.¹ 2 En esta nueva era tecnológica en la que hemos entrado es complicado encontrar una separación concreta entre la vida laboral y la vida personal, lo que podemos definir como diferenciar entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso efectivo. Durante los siglos XIX y XX no existía la necesidad de separar estos aspectos el uno del otro, puesto que se ejecutaba principalmente durante un período y en un espacio determinados por medio de la presencia física del empleado en las instalaciones de la compañía o en el lugar donde se llevara a cabo la prestación de servicios, con límites según el horario laboral.²

El uso normalizado de internet ha provocado que se desdibuje esta línea de la que hemos hablado previamente, adquiriendo tal flexibilidad que en muchas ocasiones el trabajo se puede desempeñar desde casi cualquier lugar, tendencia vista sobre todo en el sector tecnológico y informático, en la cual deberemos hacer hincapié más tarde. Esta conectividad permanente denominada “hiperconectividad” ha surgido como consecuencia del fenómeno tecnológico de innovación antes mencionado, lesionando directamente el derecho constitucional al descanso³, concretamente en su artículo 40.2 CE⁴ “2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.” El escenario descrito plantea importantes retos al ordenamiento jurídico-laboral, que se

¹ Campos, A. I. P.: «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital». *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 2021.. Pág 1.

² Visconti, E. E. T.: «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral». *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (17), 150-161 2019. Pág 2.

³ Bravo Vintimilla, D. S. «Afectación del derecho al descanso producto de la hiperconectividad laboral». *Ciencia Digital*. DOI: [10.33262/cienciadigital.v7i4.2702](https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v7i4.2702) .2023 pág 8

⁴ Abreviatura: Constitución Española.

ve obligado a articular respuestas eficaces frente a unas formas de prestación de servicios que desbordan los moldes tradicionales del Derecho del Trabajo. Desde esta premisa, el presente estudio se aborda con un enfoque crítico, dirigido a examinar la suficiencia del marco normativo, identificar sus carencias y proponer las vías que permitan garantizar de forma efectiva la salud laboral del trabajador en un contexto de conectividad permanente.

1.2 Análisis de la problemática.

El objetivo de este trabajo y su atractivo principal proviene de la normalización que se le da a la hiperconectividad en la sociedad, su connotación positiva y naturaleza sacrificada, donde la disponibilidad digital permanente es vista como un signo de compromiso empresarial del trabajador y no como una esclavitud moderna. Esta percepción crea una falsa sensación de logro profesional donde los muros dejan de ser físicos y empiezan a ser psicológicos, aparece terminología nueva, palabras como “burnout” o agotamiento laboral que desarrollaremos más adelante. En este trabajo se “desmitifica” esa ética de sacrificio laboral, se muestra la ausencia de relación entre productividad y horas de trabajo y se desarrolla el fenómeno de la presencialidad digital.

Los muros del centro de trabajo, que históricamente delimitaban con claridad el tiempo de servicio y el tiempo de descanso, han dejado de ser una barrera tangible para convertirse en barreras psicológicas mucho más difusas y, por ello mismo, mucho más difíciles de derribar. El trabajador ya no “sale del trabajo”, sino que lo transporta consigo en forma de notificaciones, correos electrónicos, mensajería corporativa y plataformas de gestión accesibles desde cualquier lugar y a cualquier hora. Esta deslocalización, que en abstracto podría celebrarse como un avance hacia la flexibilidad, se ha traducido en la práctica en una colonización progresiva del tiempo personal por parte del tiempo profesional, fenómeno que ha encontrado expresión en una terminología nueva que el ordenamiento jurídico apenas comienza a asimilar:

*burnout*⁵, *technostress*⁶, *always-on culture*,⁷ fatiga informacional⁸ o presencialidad digital⁹, conceptos todos ellos, que serán desarrollados a lo largo del presente trabajo.

El planteamiento adoptado parte de la necesidad de desmitificar la ética del sacrificio laboral entendido como virtud, evidenciando la ausencia de correlación demostrada entre el número de horas trabajadas y la productividad real, y poniendo de manifiesto los costes humanos, sanitarios y sociales que la hiperconectividad genera tanto en el trabajador como en su entorno familiar. Lejos de ser una mera cuestión de estilo de vida o de preferencias individuales, la disponibilidad digital permanente constituye un riesgo psicosocial de primera magnitud cuya regulación adecuada es responsabilidad del legislador y cuya prevención efectiva es obligación de la empresa.

Sobre esta base, el objetivo del presente trabajo se articula en torno a tres ejes interconectados. En primer lugar, examinar el alcance real del marco normativo que regula el derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico español, prestando especial atención al desarrollo jurisprudencial que los tribunales han ido construyendo ante las insuficiencias del legislador. En segundo lugar, identificar los obstáculos culturales y organizativos que convierten este derecho en un auténtico espejismo en la práctica laboral cotidiana, analizando el papel de la negociación colectiva, la cultura empresarial de la hiperconectividad y la presión implícita que pesa sobre el trabajador. Y, en tercer lugar, evaluar si las herramientas de control y los mecanismos sancionadores actualmente vigentes resultan adecuados para garantizar un descanso efectivo en un contexto de conectividad permanente, o si, por el contrario, su configuración disuasoria es insuficiente y exige una reforma estructural que dote al derecho de la fuerza coercitiva que su naturaleza protectora reclama.

⁵ Estado de agotamiento físico, mental y emocional provocado por estrés crónico relacionado con el trabajo o estilo de vida.

⁶ Estado psicológico negativo causado por la adaptación, uso y abuso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

⁷ Es la presión invisible para responder correos y mensajes fuera del horario laboral.

⁸ Cuadro sintomático, no reconocido en los manuales médicos, caracterizado por fatiga y cansancio producto de la exposición, consumo y manejo excesivo de información que desborda y agota mentalmente.

⁹ Adaptación al entorno virtual de la inmediatez, la interacción y el sentido de comunidad propios de la presencialidad física.



2. Marco teórico.

2.1 ¿Qué es el derecho a la desconexión digital?

El artículo 18 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia¹⁰ y el artículo 88 de la LO¹¹ 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales¹² consagran el derecho a la desconexión digital. Ambos preceptos adolecen de una definición taxativa del concepto, limitándose a reconocer su ejercicio sin delimitar sus contornos materiales, esto puede provocar un efecto denominado “vacío legal” al no encontrarse definido formalmente, a su vez reconoce el derecho a la desconexión digital como un derecho autónomo, atribuyendo a la negociación colectiva y a las políticas internas de la empresa/administraciones públicas la potestad de implementación de las mismas así como el buen uso de herramientas informáticas en el trabajo.

Si bien todavía la ley no proporciona una definición formal del derecho a la desconexión, diversos autores han sugerido de manera disruptiva potenciales acepciones a este término, entre ellas podemos encontrar la definición que propone la profesora Maria Teresa Velasco Portero de la Universidad de Loyola “es el derecho de los trabajadores a no estar disponibles o conectados electrónicamente fuera de su horario de trabajo regular, y es una respuesta al impacto de la tecnología digital en la disponibilidad constante y la presión para estar siempre conectado”¹³, por otro lado el profesor Óscar Requena Montes de la Universitat Rovira i Virgili lo define como “interrumpir el enlace entre aparatos, o entre aparatos y personas, para que cese el flujo existente entre ellos”¹⁴. Otro ejemplo más es la proporcionada en la revista Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital “derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su

¹⁰ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

¹¹ Abreviatura: Ley Orgánica,

¹² Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

¹³ PORTERO, M. T. V.. «Derecho a la desconexión digital. Temas laborales»: *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2023, no 168, p. 3

¹⁴ MONTES, O. R., et al. «Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva». *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2020, vol. 10, no 2, pág 8

actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo”¹⁵. En suma, a pesar de la ausencia de una definición formal del término desconexión digital, existe cierto consenso entre los expertos, pudiendo así avalar la esencia de este concepto.

2.1.1 Desconexión digital y teletrabajo.

Del término “desconectar” se encuentran hasta cinco acepciones en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española; seleccionando las afines al ámbito laboral se alude a «interrumpir la conexión entre dos o más cosas» o a «dejar de tener relación, comunicación, enlace, etc.»¹⁶. Se debe primero definir una serie de conceptos acérrimos al derecho a la desconexión digital, que siendo diferentes a este conviven dentro de la misma esfera tecnológica y se encuentran estrictamente relacionados.

En primer lugar, el teletrabajo lo podemos definir dividiéndolo en dos palabras, por una parte “tele” proveniente del griego antiguo significa “a distancia” o “lejos” y por otra “trabajo” es la acción y efecto de trabajar (labor, esfuerzo), una ocupación retribuida (empleo, oficio) o el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza según la Real Academia Española, de esta forma el teletrabajo requiere del uso de las TIC¹⁷ para desarrollar sus actividades laborales, siendo este un elemento esencial del mismo. Con base a lo anterior se podría aplicar una fórmula con la que conseguimos definir el teletrabajo como “Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC”¹⁸.

Los interlocutores sociales en España defienden que existe teletrabajo cuando los sujetos de la prestación realizan todo o parte de su labor utilizando tecnologías de la información y telecomunicaciones, englobando cuatro formas de teletrabajo:

- El realizado en casa de manera puntual.
- El trabajo móvil (durante viajes o en las casas de los clientes).
- El denominado SOHO¹⁹, es decir, en el que el domicilio propio es la principal base del trabajo, y aquel que se realiza desde instalaciones compartidas y

¹⁵ COLORADO, L. D. N.. «Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral». *Saber, ciencia y libertad*, 2017, vol. 12, no 2, p. 4.

¹⁶ Campos, A. I. P.: «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital». *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 2021.. Pág 3.

¹⁷ Abreviatura: Tecnologías de la Información y Comunicación.

¹⁸ SACO B., R.: «El teletrabajo». *Derecho PUCP*, 2007, vol. 60, p. 4.

¹⁹ Abreviatura: Small office ce, home office (Oficina pequeña, oficina en casa).

externas a las empresas o al domicilio, como los centros de recursos compartidos, los telecentros”²⁰

El confinamiento debido a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 ha estimulado el sistema que a su vez nos ha dejado ver la nula compatibilidad entre el derecho a la desconexión digital y el teletrabajo. El teletrabajo resulta una modalidad tan flexible y adaptativa para las administraciones públicas y los trabajadores que es difícil encontrar una armonía entre ambos conceptos. Esta deslocalización de lo que antiguamente se realizaba en los centros de trabajo ha provocado una serie de consecuencias laborales, las cuales dificultan la diferenciación entre la vida personal y la vida laboral, problemas como la adicción al trabajo, la prolongación de la jornada laboral más allá de lo contractual, el aislamiento del trabajador con sus compañeros de trabajo y la merma del sentimiento de pertenencia a un grupo empresarial. Este escenario, por lo anteriormente mencionado representa una falla en el sistema de salud laboral diluyendo así el límite entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, viéndose gravemente aumentada tras la pandemia a nivel internacional.²¹

*“El derecho a la desconexión digital, en realidad es un derecho auxiliar o indirecto, en el sentido de que no es este el bien jurídico protegido –la desconexión en sí misma entendida-, sino que este derecho garantiza determinados derechos y valores y además los potencia”*²²

2.2 Evolución histórica.

Las constantes innovaciones tecnológicas provocan cambios en las formas de relacionarse laboralmente, la normativa internacional intenta por todos los medios la protección de los derechos de los trabajadores, en aras de conocer mejor cómo ha llegado este derecho a las orillas de nuestras costas resaltamos la actuación reguladora en materia internacional y diversos convenios colectivos además de buenas prácticas en

²⁰ Sagardoy de Simon, I., y Pilar Nuñez-Cortes Contreras (Eds.). «Puntos críticos en relación al teletrabajo». (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre). (2021). Dykinson.

²¹ Campos, A. I. P.: «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital». Relaciones Laborales y Derecho del Empleo 2021.. Pág 8.

²² Fernández Orrico, Fco. J. «Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales». Revista española de derecho del trabajo.

materia empresarial. Por lo tanto se analizarán una serie de países dentro y fuera de Europa y sus respectivas medidas legales impuestas para con el derecho a la desconexión digital.²³

2.2.1 Antecedentes en Alemania.

Según señala la doctrina, Alemania y Francia lideraron los esfuerzos colectivos en las transformaciones sociológicas que dieron pie a la creación del derecho a la desconexión digital. En 2014 hubo un hito en Alemania sobre la “ley antiestrés” implementando de manera inédita la prohibición de contactar al empleado fuera de su horario, exceptuando casos de fuerza mayor. A raíz de los aumentos estadísticos de bajas laborales por trastornos mentales entre 2008 y 2011 de un 40%, se emitió una alerta al Instituto Alemán de Salud y Seguridad, el cual realizó una investigación sobre los hechos.

Debemos destacar la actuación empresarial del grupo Volkswagen que inició la aplicación de estas medidas a nivel corporativo, prohibiendo el envío de mensajes a los móviles Blackberry de los trabajadores fuera del horario laboral y la suspensión del flujo de correos corporativos durante los periodos de descanso.²⁴

2.2.2 Antecedentes en Francia.

A través de la negociación colectiva Francia se posiciona como la principal potencia en materia de regulación laboral en relación con la desconexión digital. El artículo 17 del Acuerdo Nacional Interprofesional²⁵(ANI) de junio de 2013 supone un hito fundamental, el cual reconoce cierta dualidad de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el ámbito laboral, subrayando su potencial beneficioso frente al riesgo de difuminar las fronteras entre la vida privada y la profesional. Con el fin de regular esta problemática, el ANI establece una hoja de ruta con tres fines para las organizaciones: realizar un diagnóstico previo sobre la percepción de los empleados respecto al uso de estas herramientas, proporcionar programas de sensibilización basados en los resultados

²³ Francisco Trujillo Pons, . *La “desconexión Digital” en el Ámbito Laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020 p 78.

²⁴ Montes, O. R.. «Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva». *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 541-560. p 3-4.

²⁵ Acuerdo Nacional Interprofesional de Junio de 2013 para una exitosa implementación del teletrabajo: entre estabilidad y avances.

obtenidos y, finalmente, instaurar periodos efectivos de desconexión orientados a garantizar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.²⁶

Se destaca la innovación legal que vino con la ley denominada “El Khomri” que intervenía la modernización del diálogo social y el aseguramiento de los recorridos profesionales, con efectos desde el 1 de enero de 2017, otorgando como mencionamos anteriormente el papel regulador a la empresa para interponer límites en materia de desconexión digital a través de acuerdos colectivos o en su defecto, mediante un estatuto.²⁷

En cuanto a actuaciones por parte de las empresas se destaca las siguientes:

1. Renault: Mediante un acuerdo sus empleados no se verían obligados a contestar a los correos electrónicos de índole laboral una vez terminada su jornada laboral
2. Banco BNP Paribas: Establece intervalos temporales en los que los trabajadores no se encuentran obligados a contestar a los mensajes y se entiende que no pueda haber una respuesta inmediata de los mismos.
3. Thales: Implementa un acuerdo de teletrabajo mediante el cual no están obligados a contestar mensajes mientras estén fuera de la jornada laboral o su centro de trabajo se encuentre cerrado.

2.2.3 Antecedentes en Italia.

En Italia conforme a la “legge 22 Maggio 2017 n°81²⁸” de Medidas para la protección del trabajo autónomo no empresarial y medidas dirigidas a favorecer la articulación flexible en los tiempos y lugares del trabajo por cuenta ajena con vigencia desde el 14 de Junio de 2017 regulaba las medidas de trabajo autónomo con la finalidad de un favorecimiento hacia la articulación flexible del tiempo autónomo de trabajo por cuenta ajena, incorporando un concepto innovador denominado “trabajo ágil” siendo esta una modalidad donde se alterna la presencia física en la empresa con el teletrabajo. Debido a

²⁶ Montes, O. R. . «Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva». *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 541-560. p 4.

²⁷ Francisco Trujillo Pons, . *La “desconexión Digital” en el Ámbito Laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020 p 79-81.

²⁸ Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

que en esta forma de trabajo se incorporaba esencialmente el uso de las TIC era un derecho de los trabajadores que se respetase su tiempo de descanso efectivo y se obligaba al empleador a la desconexión digital frente a esas TIC.²⁹

2.3 Desarrollo legislativo español.

Examinadas las experiencias comparadas de los principales países de nuestro entorno, procede ahora detenerse en el tratamiento que el ordenamiento jurídico español ha dispensado a esta materia, analizando los pasos previos al reconocimiento expreso del derecho y las normas que actualmente configuran su régimen jurídico.

Así pues la raíz de este derecho deviene del reconocimiento al derecho al descanso laboral regulado en el Convenio n.º 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 que limita la jornada laboral en ocho horas diarias y 48 horas semanales, sentando las bases de la protección de la salud y el bienestar físico del trabajador mediante la restricción del tiempo de servicio. Por otra parte la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) consagra en su artículo 24 dos conceptos muy importantes, las vacaciones remuneradas y a una limitación razonable del tiempo de trabajo junto con el disfrute del tiempo libre.³⁰

De forma previa a la LOPDPGDD, la primera chispa a nivel nacional del derecho a la desconexión digital fue la proposición no de ley presentada en marzo de 2017 por el partido político Unidas Podemos con la finalidad de que se debatiera en la Comisión de Empleo y Seguridad Social y dos años más tarde, con la coalición PSOE-Unidas Podemos, el 30 de diciembre de 2019, se desarrolló un documento que regulaba en el apartado 1.10 del mismo “Derecho a la desconexión y la adecuada gestión del tiempo de trabajo dentro de la normativa laboral, así como a la protección efectiva en casos de embarazo y lactancia”. Este documento denunciaba que las nuevas tecnologías estaban poniendo en peligro los tiempos de descanso efectivo del trabajador, desdibujando así la fina línea entre la vida laboral y la vida personal del mismo, por lo que la finalidad de

²⁹Francisco Trujillo Pons, . *La “desconexión Digital” en el Ámbito Laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020 p 80.

³⁰ TRUEBA, A. T. «Pasado, presente y propuestas de futuro de la desconexión digital». *Revista española de derecho del trabajo*, no 258, p. 35-86. página 2.

este derecho debe ser el de poner un límite al trabajo fuera de horas mediante mecanismos electrónicos. Debido a esto las empresas deben de implementar algún sistema que pueda forzar al trabajador a no acceder a sus dispositivos digitales fuera del horario además de formar a los trabajadores en materia de desconexión.³¹

Al adentrarnos en la materia, debemos hablar de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD), que regula explícitamente en su título X la “garantía de los derechos digitales”. Concretamente es el artículo 88 de la mencionada ley que desarrolla el derecho a la desconexión digital, en el primer apartado regula quién y de qué forma ejercitar el derecho a la desconexión para garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. En segundo lugar explica que se deben atender una serie de modalidades en el momento de ejercer el derecho en función de la naturaleza laboral que exista, sujetándose a lo acordado en la negociación colectiva y por último hace referencia a la elaboración por parte del empresario de una política interna orientada hacia los trabajadores, que deberá incluir también los puestos directivos de la empresa, haciendo hincapié en la necesidad formativa de los trabajadores para evitar el “burnout” o riesgo de fatiga informática.³²

Este texto legal además añade el artículo 20 bis al Estatuto del Trabajador de forma que se “formaliza” el derecho de los trabajadores a la desconexión digital. Esta ley delega las actuaciones en materia de DD³³ a la negociación colectiva, o en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta delegación a la negociación colectiva supone un debilitamiento del derecho, dado que su efectividad queda supeditada a las actuaciones de las partes y no es una garantía procesal imperativa.

Con la finalidad de dinamizar lo explicado en el párrafo anterior, los agentes sociales europeos ratificaron en 2020 el Acuerdo Marco sobre Digitalización³⁴, fundamentado en

³¹ Francisco Trujillo Pons, . *La “desconexión Digital” en el Ámbito Laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020 p 8.

³² TRUEBA, A. T.. «Pasado, presente y propuestas de futuro de la desconexión digital». *Revista española de derecho del trabajo*, no 258, p. 35-86. página 5.

³³ Abreviatura: Desconexión Digital.

³⁴ Acuerdo Marco de los interlocutores sociales sobre digitalización.

el art. 155 del TFUE³⁵, que viene a desarrollarse como un guía estratégico para que las empresas y organizaciones diseñen sus planes y protocolos de desconexión para evitar la fatiga informática. Destaca en la esfera nacional las actuaciones en Cataluña facilitando modelos para integrar de forma sencilla programas de desconexión digital en sus convenios colectivos, resultando esenciales para la implementación en centros de trabajo.³⁶

2.4 El papel fundamental de los tribunales.

Con la finalidad de ver en perspectiva la aplicación práctica de este derecho de los trabajadores se va a realizar un análisis jurisprudencial de varias sentencias en relación con el derecho a la desconexión digital.

La remisión hacia convenios colectivos, negociaciones colectivas y representantes de los trabajadores hace de esto no solo un derecho para los trabajadores, sino una obligación hacia las empresas según el artículo 18.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia que debe ir más allá de una mera obligación empresarial convirtiéndolo en un verdadero compromiso corporativo. He aquí la importancia del papel de los tribunales y de la jurisprudencia, delegar las actuaciones en materia de desconexión digital en las empresas puede dar lugar a abusos por parte de las mismas. Los tribunales han señalado que el empresario no puede dictar instrucciones, ni órdenes que excedan del horario de trabajo. En este sentido, no existe obligación de responder un mensaje fuera del horario de trabajo, el empresario no puede válidamente ordenar al empleado que responda los mensajes fuera del horario.³⁷

En cuanto a pronunciamientos judiciales debemos mencionar primero la sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997,³⁸ que fue la primera en plantearse en materia de desconexión digital, declarando nulas las actuaciones de una compañía que obligaba a los trabajadores que desempeñaban funciones fuera de la empresa a mantener una conexión ininterrumpida mediante sus teléfonos móviles a todas horas fuera de sus jornadas laborales con los de la empresa y los clientes, declarando la Audiencia

³⁵ Abreviatura: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

³⁶ TRUEBA, A. T.. «Pasado, presente y propuestas de futuro de la desconexión digital». *Revista española de derecho del trabajo*, no 258, p. 35-86. página 5-6.

³⁷ CAMPOS, A. I. P.. «La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?». *Anuario jurídico y económico escurialense*, no 52, p. 101-124. página 17.

³⁸ Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997 (Procedimiento 120/1997).

Nacional que “sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa, en los términos previstos por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, si se obliga a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir comunicaciones en todo momento, incluso en las horas no coincidentes con la jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos, pues a ese resultado se llegaría si se vieran forzados a mantener una atención constante a sus teléfonos móviles en todo momento”. Esta sentencia fue la precursora del resto de textos que se ven a continuación.³⁹

En la Sentencia Social N° 3613/2013⁴⁰ se denuncian unos hechos cometidos por la empresa Schindler, dedicada principalmente a la reparación de elevadores, en la cual se instalaron en los teléfonos móviles de los trabajadores de la sección de mantenimiento una serie de dispositivos denominados “acelerómetros”, sirviendo estos para captar el movimiento o la ausencia del mismo, dispositivo que debían llevar los trabajadores a todas horas, durante y fuera de la jornada laboral con la finalidad de cargarlos en sus respectivas casas. La empresa alegó que la única causa por la que implementaron estos dispositivos era la seguridad del trabajador, ya que si detecta ausencia de movimiento durante un determinado tiempo, este contacto con el departamento de emergencias de la empresa disponible 24h 365 días, emitiendo un pitido característico para alertar a los alrededores, pitido que se puede desconectar pero que seguirá emitiendo una señal gps.

Según los hechos probados por parte de la inspección de trabajo, “la empresa en la vista oral reconoció que no tenía como finalidad la protección individual sino que era un control, como también lo indica el Comité de empresa en la impugnación del recurso de suplicación”, “determina el que no solo lo llevan cuando trabajan si no que también lo tienen en sus respectivos domicilios que es desde donde inician la jornada laboral con la lógica previsión y preocupación de los trabajadores de que siempre estén en grado óptimo para su funcionamiento, y la intromisión en lo que es la esfera de la vida privada y familiar de los trabajadores que se produce cuando finalizan la jornada laboral y continúan con esa obligación de tener ambos dispositivos con la batería cargada para

³⁹ DUESCA, A y JULIA, N..« El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales». DOI: [10.1387/lan-harremanak.23520](https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520) *Lan harremanak* 47, 41-71 pág 17.

⁴⁰ Sentencia Social N° 3613/2013 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 6212/2012 de 23 de Mayo de 2013.

que puedan cumplir su finalidad en la jornada laboral, que no es sino un control y fiscalización del trabajo a través de los citados dispositivos”.

“Con las consecuencias de que esa responsabilidad que se traslada al trabajador fuera de la jornada laboral, es lo que lleva consigo un perjuicio en su salud por la preocupación que tiene de tener que está pendiente del citado dispositivo, y la incidencia que ello tiene no solo para él sino también en lo que es esa esfera privada personal familiar ...”
“ello comporta una responsabilidad fuera de la jornada laboral, que no es ajustado a derecho con el perjuicio que comporta en cuanto a la salud del trabajador, en cuanto a la tensión, preocupación que llevará en su caso consigo como lo establece la Magistrada de instancia estrés es decir un riesgo psicosocial que la empresa tenía que haber previsto, como consecuencia de la obligación de llevar el citado dispositivo.”

Se declaró que el establecimiento del citado dispositivo infringe el art 5 y art 20.3 del ET⁴¹, pues constituye un exceso de ese poder de dirección y organización del trabajo que tiene el empresario, y que en este caso afecta a la intimidad y dignidad de los trabajadores como lo establece la inspección de trabajo.

La sentencia del TSJ de Galicia del 4 de marzo de 2024, rec. 5647/2023⁴², resuelve directamente sobre un tema de desconexión digital, en este, un trabajador de la empresa SECURITAS DIRECT ESPAÑA S.A denuncia que se ha vulnerado su derecho a la desconexión digital mediante mensajes directos y correos electrónicos enviados a su teléfono móvil dejando muy claro en los hechos probados su posición “es mi voluntad que nadie en la empresa realice ningún tipo de comunicación a mi teléfono móvil particular y tampoco al correo electrónico particular, los que tiene la empresa, siempre y cuando sea para temas laborales como trabajador de la empresa”. Este trabajador que formaba parte del grupo sindical dejó muy clara su voluntad, ante la cual la empresa siguió enviando correos y mensajes fuera de su horario laboral, algunos de ellos siendo de urgencia y de inmediata respuesta por parte del trabajador. Ante este recurso de súplica interpuesto por el trabajador debido a una sentencia que desestimaba la demanda, el tribunal se pronunció favorablemente siendo estas sus palabras exactas “debemos revocar y revocamos la sentencia de instancia y estimando la demanda y

⁴¹ Abreviatura: Estatuto de los Trabajadores.

⁴² Sentencia del TSJ de Galicia del 4 de marzo de 2024, rec. 5647/2023.

declaramos que procede condenar a la empresa a reconocer su derechos a la desconexión digital, y por tanto, a que no realice comunicaciones fuera de su el horario laboral del actor, y condenar a la empresa por vulnerar su derecho a la intimidad por cesión de datos personales y a indemnizar por lo anterior en la cantidad de 1.000 euros, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración. Señaló que el derecho a la desconexión digital "está 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 a no ponerse en contacto con el trabajador".

En la Sentencia Social 2292/2025 de 25 de abril del 2025⁴³ una trabajadora se encontraba en situación de incapacidad temporal motivada por un trastorno de ansiedad. Durante ese período, en el que el contrato de trabajo permanecía suspendido conforme al artículo 45.1.c) ET, la empresa continuó remitiéndole comunicaciones electrónicas relacionadas con su actividad laboral. La trabajadora interpuso demanda alegando vulneración de su derecho a la desconexión digital y a la integridad moral.

La Sala de lo Social del TSJ de Galicia entendió que existían indicios suficientes de vulneración de la integridad moral de la trabajadora. El tribunal declaró vulnerado el derecho a la integridad moral de la trabajadora, al haber incumplido la empresa su obligación de garantizar la desconexión digital durante la suspensión del contrato.

“Existen indicios de vulneración de la integridad moral de la parte, en tanto que la empresa no fue garante de su derecho a la desconexión digital cuando estaba fuera de su tiempo de trabajo, puesto que el contrato estaba en suspenso por la incapacidad temporal. A mayor abundamiento, la causa de la incapacidad temporal era un trastorno de ansiedad (FP 6º), y, por lo tanto, una dolencia psíquica, lo cual agrava la injerencia en el derecho a la integridad moral, a la vista de la intranquilidad que supone recibir correos de la empresa durante esa situación de incapacidad temporal.”

“Esa actuación de la empresa, incumpliendo la obligación de desconexión digital en el caso de una trabajadora en situación de incapacidad temporal, atenta contra la integridad

⁴³ Sentencia Social 2292/2025 Tribunal Superior de Justicia de Galicia . Sala de lo Social, Rec. 338/2025 de 25 de abril del 2025.

moral, pues cosifica a la persona trabajadora y atenta contra su dignidad, al pretender la empresa que la trabajadora esté a su disposición en cualquier momento de su vida, incluida una situación de incapacidad temporal, para atender o al menos recibir las comunicaciones de la empresa. Todo lo cual impide el libre desarrollo de la personalidad sin injerencias carentes de justificación fuera de los estrictos límites del tiempo de trabajo, y dificulta el ejercicio del ámbito de intimidad propio de la vida personal y familiar y de los derechos de conciliación a los que se refiere el art. 88 de la LO 3/2018.”

Esta sentencia eleva el debate sobre la desconexión digital al plano de los derechos fundamentales, vinculándolo expresamente con el derecho a la integridad moral del artículo 15 CE y no solo con la normativa de protección de datos o de jornada laboral. Esta conexión refuerza notablemente la posición del trabajador, ya que abre la vía del proceso especial de tutela de derechos fundamentales de los artículos 177 y siguientes LRJS⁴⁴, con sus correspondientes garantías procesales y de indemnización. A su vez evidencia las carencias del marco normativo actual: el tribunal se ha visto obligado a recurrir al derecho fundamental a la integridad moral porque el artículo 88 LOPDGDD⁴⁵, por sí solo, carece de un régimen sancionador propio que permita responder eficazmente a este tipo de vulneraciones. La sentencia es, en cierto modo, una construcción pretoriana que suple el silencio del legislador

Por otra parte, la sentencia 27 de diciembre 2017 (rec. 2241/2017)⁴⁶ reconoce que las medidas de vigilancia y control de geolocalización ejercidas por una empresa dedicada a la instalación de comunicaciones, sobre los vehículos de empresa son lícitas, sin embargo, declara que se vulnera el derecho a la privacidad de los trabajadores al mantener activados los dispositivos más allá de la jornada laboral, condenando a la empresa a garantizar la desconexión de los dispositivos fuera de la jornada laboral con la finalidad de no captar datos a partir de la finalización del tiempo de trabajo, para la cual sería necesario el consentimiento expreso de los trabajadores según el artículo 6.1 de la LOPDGDD.

⁴⁴ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

⁴⁵ Abreviatura: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

⁴⁶ Sentencia Nº 3058/2017, Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2241/2017 de 27 de Diciembre de 2017.

Los magistrados deliberaron en sentencia: “Cuando finaliza la jornada laboral o acaba el tiempo de trabajo, dichas facultades empresariales desaparecen y el contrato de trabajo deja de constituir el vínculo entre las partes que ampara el poder de la demandada para imponer las medidas implantadas de captación y tratamiento de datos. A partir de ese momento, es imprescindible el consentimiento de los trabajadores para mantener en funcionamiento los dispositivos GPS y para el análisis automatizado de los datos personales conseguidos por ese medio pues el supuesto deja de estar comprendido en la excepción prevista en el art. 6.2 LOPD y se rige por la regla general del art. 6.1 LOPD”.

Existen, sin embargo, varias sentencias ⁴⁷en una línea doctrinal consolidada, donde el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha desestimado que la obligatoriedad de realizar formación online constituya una vulneración de derechos. Según diversas resoluciones de 2020 y 2021 (tales como los recursos 260/2020 y 307/2021, entre otros), la negativa de los controladores aéreos a cursar formación remota no está justificada si dicha actividad computa como jornada efectiva. El tribunal argumenta que, al ser tiempo retribuido y flexible, no se invade el periodo de descanso, lo que excluye automáticamente cualquier infracción del derecho a la desconexión digital o a la intimidad. ⁴⁸

El tribunal establece que la protección de la desconexión digital no es un derecho absoluto que se activa por el simple hecho de estar fuera de la oficina o del "puesto físico". Lo determinante es la calificación jurídica de ese tiempo. Si la actividad (en este caso, formación online) computa como jornada y se retribuye, la soberanía del trabajador sobre su tiempo privado no se ve afectada, pues técnicamente sigue "en el trabajo". Esto nos demuestra que el derecho a la desconexión digital no es un derecho absoluto y aplicable ante todos los casos, sino que varía en función de matices laborales.

En suma, el análisis de las resoluciones examinadas permite constatar que la jurisprudencia ha asumido un protagonismo singular en la delimitación práctica del

⁴⁷ Tribunal Superior de Justicia TSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia de 22 junio 2020 (JUR\2020\244414).

⁴⁸ DUESCA, A y JULIA, N. « El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales». DOI: [10.1387/lan-harremanak.23520](https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520) *Lan harremanak* 47, 41-71 pág 20.

derecho a la desconexión digital. Los tribunales han sabido conectar este derecho con bienes jurídicos de la máxima relevancia constitucional —la intimidad, el descanso, la integridad moral o la dignidad personal—, dotándolo de una protección efectiva que el legislador no ha articulado con la precisión deseable. No obstante, esta labor pretoriana, por meritoria que resulte, no puede sustituir indefinidamente la necesaria intervención del legislador, único llamado a ofrecer un marco normativo coherente, completo y dotado de los mecanismos sancionadores que el ejercicio efectivo del derecho exige.



3. Obstáculos socioculturales

3.1. La importancia de la negociación colectiva.

Cada sector, cada empresa e, incluso, cada puesto de trabajo, tienen unas características y necesidades concretas, y una forma de utilizar los dispositivos y medios de conexión digital distintos, que además están en continua evolución. Por estos motivos la LOPDGDD delega la responsabilidad de regulación y control del derecho a la desconexión digital en su artículo 88.2 a los convenios colectivos y negociaciones colectivas⁴⁹:

“Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”⁵⁰

De esta forma no se configura como un derecho de índole imperativa sino en un derecho de configuración colectiva, en el cual toma las riendas la negociación colectiva sectorial y de empresa teniendo la responsabilidad de encaminar y definir las distintas modalidades en las que se va a llevar a cabo las acciones de formación y sensibilización acerca del uso responsable de las tecnologías de la información que garanticen el derecho a la intimidad y la desconexión digital. Así pues la ley no se cierra acerca de las formas de regulación de este derecho dejando a la negociación factores como qué herramienta se puede utilizar para garantizar que la desconexión sea efectiva (aplicación o programas de control)⁵¹. De estas herramientas podemos destacar:

- La prohibición de las comunicaciones fuera del horario.
- El sistema de redirección de correos electrónicos.

⁴⁹ PORTERO, M. T. V.. «Derecho a la desconexión digital. Temas laborales»: *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, no 168, p. 15-17.

⁵⁰ Artículo 88.2 de la LOPDGDD.

⁵¹ CAMPOS, A. I. P. «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital». *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, . p 19.

- La desconexión de servidores para controlar que los trabajadores acogidos al régimen de teletrabajo respetan su horario y que no se les pueda contactar fuera del mismo.
- El sistema de alertas para enviar avisos a aquellos trabajadores que realizan.⁵²

Se debe nombrar pues, el convenio colectivo del grupo AXA, siendo este el primer convenio colectivo español que reconoce en su artículo 14 el derecho a la desconexión digital de forma escueta en el ámbito de las relaciones laborales, este se encuentra orientado a justificar los factores condicionantes que propician la convivencia entre la ley y la aplicación de la misma.

El derecho a la desconexión digital es un derecho especial, ya que su aplicación no funciona dentro del horario o jornada laboral sino que es de aplicación en el momento de su finalización hasta su comienzo nuevamente.

En este aspecto destaca que son pocos los convenios que actualmente regulan de forma efectiva este derecho y los convenios que sí lo hacen no resultan especialmente relevantes, tendiendo a ser, como hemos hablado anteriormente, escuetos en contenido. Hay un aumento de convenios en los que el teletrabajo se configura como una medida de conciliación familiar, conciliación de vida personal y abaratamiento de los costes de transporte del trabajador.

Como ejemplo de medidas existe la Resolución de 21 de septiembre de 2017⁵³, y la Federación de Servicios de CCOO y la Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo⁵⁴, entre los que destaca el apartado décimo del último mencionado en los que se regula “se acuerda para todos los TCP⁵⁵ la obligación específica de revisar el correo corporativo, por sus propios medios, un mínimo de una vez cada tres días. Para las nuevas incorporaciones se acuerda que, durante los dos primeros meses de su contrato, únicamente estarán obligados a revisar su correo

⁵² CAMPOS, A. I. P. «La desconexión digital en España:¿ un nuevo derecho laboral?». *Anuario jurídico y económico escorialense*, no 52, p. 101-124. p 16.

⁵³ Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa.

⁵⁴ Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA.

⁵⁵ Abreviatura: Grupo especial de Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

corporativo una vez por semana. Queda excluido de la obligación de revisar el correo los periodos de vacaciones, enfermedad, permisos y días libres.”⁵⁶

Una parte muy importante en el momento de ejercer un derecho es hacerlo sin temor a posibles represalias que puedan provenir de una relación (laboral, civil, etc) de subordinación que puedan surgir de la naturaleza del hecho, estas situaciones no constituyen necesariamente represalias o sanciones formales; más bien, se manifiestan como asimetrías o potenciales injusticias en hitos coyunturales del ciclo laboral, tales como los procesos de promoción interna o el escalafón profesional. Así pues, regula de forma preventiva el Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales SLU en su artículo 21.3 y el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro en su artículo 15, actuando como intermediario para regular la desconexión digital a forma de garantía de salud laboral con afán de disminuir el estrés digital, efecto burnout, mejorando de esta forma el clima laboral de la empresa y añadiendo un punto clave al convenio⁵⁷ :

“El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.”

La delimitación técnica de la desconexión digital, entendida como una restricción legítima a las prerrogativas del poder de dirección empresarial, alcanza su mayor eficacia cuando se integra en el clausulado contractual o, de forma preferente, mediante la negociación colectiva. Esta última vía permite una regulación pormenorizada que atienda a la especificidad de cada categoría profesional, logrando así una distinción nítida entre la esfera privada y la actividad laboral, reduciendo la ambigüedad jurídica en este ámbito.⁵⁸

⁵⁶ CAMPOS, A. I. P. «La desconexión digital en España:¿ un nuevo derecho laboral?». *Anuario jurídico y económico escorialense*, no 52, p. 101-124. p 15.

⁵⁷ DUESCA, A y JULIA, N..« El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales». DOI: [10.1387/lan-harremanak.23520](https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520) *Lan harremanak* 47, 41-71 p 26.

⁵⁸ Fernández Orrico, Fco. J. «Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales». *Revista española de derecho del trabajo*, Nº. 222.

3.2 La cultura del trabajo

El derecho a la desconexión digital se materializa en los momentos en los que el trabajador se encuentra fuera de la oficina, siendo así un derecho que no regula la jornada de trabajo sino lo que se puede hacer fuera de la misma. A través de los diferentes medios digitales como son los ordenadores, los móviles, etc se ejerce este derecho a “desconectar”, regulando la función vital de descanso del trabajador de forma supletoria junto a los artículos del Estatuto de los Trabajadores 34 y 37 que regulan el descanso de forma directa y principal.

El empresario tiene la obligación de ser sabedor del mismo y no salirse de los límites en cuanto a ejercer su función de dirección y control sobre los trabajadores, la cual, queda inutilizada cuando se vulneren derechos fundamentales. Ahora bien, existe una legitimidad en las órdenes del empresario, en el caso de incendio o como son aquí las obligaciones de hiperconectividad fuera de la jornada laboral se deben cumplir y luego ser reclamadas en vía judicial bajo el principio “solve et repete”, el cual, encuentra acomodado en el ET en sus artículos 5 apartados a) y c) y 20.1 ⁵⁹. Por lo tanto el trabajador se ve obligado primero a cumplir con lo que el empresario le obligue y luego a reclamar posteriormente.

3.2.1 La disponibilidad permanente

A día de hoy muchos trabajadores en el mundo terminan sus tareas laborales fuera del horario de trabajo por miedo a perder su empleo a falta de una productividad subjetiva señalada por la empresa, siendo estas horas extraordinarias que tienden a no ser remuneradas. Aunque es cierto que el derecho español regula el término de “buena fe contractual” y es apoyado por la jurisprudencia, el artículo 5 del ET que regula los deberes del trabajador en sus apartados c) y e) . Por un lado, el apartado e) impone el deber de 'contribuir a la mejora de la productividad'. Sin un marco regulatorio estricto, se corre el riesgo de normalizar la prestación de servicios fuera de la jornada legal y sin retribución alguna bajo el pretexto de la eficiencia. Por otro lado, el apartado c), relativo al cumplimiento de las 'órdenes e instrucciones del empleador', genera una zona de indefensión; ante la ausencia de una normativa clara sobre la desconexión digital, la

⁵⁹ Francisco Trujillo Pons. . *La «desconexión Digital» en el Ámbito Laboral* , Tirant lo Blanch, Valencia, p37.

facultad directiva del empresario podría extenderse indebidamente sobre el tiempo de descanso del empleado, desvirtuando la naturaleza del contrato laboral.⁶⁰

Se reconoce que trabajar demasiadas horas de forma continua y no excepcional representa un grave riesgo sobre la salud de los trabajadores, además de la salud de sus familiares. Como ya se ha visto, el empresario no puede obligar al trabajador a excederse de las horas de trabajo sin justificación pero ¿Qué ocurre cuando la motivación viene del propio trabajador sin presión directa de su empleador?

La competitividad laboral, la presión por ser productivo, la autoexigencia extrema y la comparación entre trabajadores son factores que alteran la visión de los mismos y convierten una prestación de servicios a cambio de una remuneración pecuniaria en una carrera por ver quién es el siguiente en conseguir el tan ansiado ascenso prometido, por ver quien desempeña de forma más efectiva o incluso por ver quién es más sacrificado por su trabajo. La voluntad del propio trabajador para no conectarse fuera de la jornada es también un factor clave en el momento de la desconexión, en este el trabajador no es consciente de los riesgos que supone esta hiperconectividad hacia su propia salud o la de sus familiares y círculos más cercanos⁶¹.

Por lo general no es el trabajo en sí lo que causa más estrés laboral, sino la propia personalidad del trabajador. Desde un punto de vista psicológico existen trabajadores con trastorno obsesivo-compulsivo acostumbrados a trabajar al 100%, a buscar la perfección en todo lo que hacen y a no sentirse nunca satisfechos. De tal modo que son más propensos quizás, que otros, a padecer lo que se conoce como el síndrome del trabajador “quemado” o desgastado emocionalmente (anglicismo burnout).⁶²

Este síndrome del “burnout” tiene aparejadas una serie de características identificativas determinadas como pueden ser el bajo rendimiento personal en el trabajo; tendencia a la autoevaluación negativa, sobre todo en la capacidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atiende; agotamiento

⁶⁰ Francisco Trujillo Pons. . *La «desconexión Digital» en el Ámbito Laboral* , Tirant lo Blanch, Valencia, p25.

⁶¹ Francisco Trujillo Pons. . *La «desconexión Digital» en el Ámbito Laboral* , Tirant lo Blanch, Valencia, p25.

⁶² Francisco Trujillo Pons. . *La «desconexión Digital» en el Ámbito Laboral* , Tirant lo Blanch, Valencia, p27.

emocional, no poder dar más de sí mismo en los aspectos emocional y afectivo; alta despersonalización y desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo y de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo ⁶³

Es común en el ámbito empresarial que este síndrome importe poco o nada a los empleadores y personas con trabajadores a su cargo, al fin y al cabo “un mal día lo puede tener cualquiera” siendo este un problema personal suyo que no debería inmiscuirse de su vida laboral, pidiendo una separación certera entre su vida laboral y su vida personal, no “traer nada de fuera a la oficina”. Destaca el efecto vírico y contagioso que puede llegar a tener el burnout, al esparcirse por el puesto de trabajo de empleado a empleado debido a la interacción entre estos ocasionando conflictos entre los mismos que lleven a una mala experiencia laboral y como últimas consecuencias al absentismo laboral, incluso al fin de la relación laboral.

3.2.2 La presión implícita sobre el trabajador

Fedorova et al. (2022) analizan la necesidad de reforzar la regulación legal frente a los riesgos psicosociales emergentes en la economía digitalizada, los cuales afectan negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. Los autores destacan la desdibujada delimitación entre los tiempos de trabajo y descanso en la era digital, lo que da lugar a factores como el ciberestrés y el estrés laboral, con un impacto significativo en la población trabajadora.

Existen diversas formas de presión sobre el trabajador más allá de la orden directa de un superior, un gran ejemplo es el envío de correos electrónicos en horas intempestivas, el simple hecho de que el jefe envíe emails a las 11 de la noche, aunque no exija respuesta inmediata, genera una presión psicológica difusa. El trabajador siente que debe al menos leerlo, que si no responde puede parecer desconectado o poco diligente, involucrándose así en el trabajo de forma indirecta. Esto conecta bien con el concepto de always-on culture que está muy desarrollado en la doctrina anglosajona. ⁶⁴

⁶³ VENEGAS, J. M., «Estrés laboral o síndrome de " burnout». *Acta pediátrica de México*, 2004, vol. 25, no 4, p. 210-220. pág 2.

⁶⁴ ZLATANOVIĆ, S. S., y Škobo, M., «The ‘twilight’ of health, safety, and well-being of workers in the digital era—Shaping the right to disconnect». *Journal of work health and safety regulation*, 2(2), 129-144. p 6.

Por otra parte tenemos la figura del trabajador “modelo” a modo de referencia tóxica y vara de medir para comparar trabajadores entre sí. En muchos entornos existe el compañero que responde siempre, que nunca desconecta, y que se convierte sin quererlo en el estándar no oficial. El resto del equipo se ve empujado a igualar ese comportamiento para no quedar en evidencia, lo cual, traslada la presión directamente al equipo de trabajadores esforzándose por rendir, por contestar los mensajes fuera de horario e incluso en vacaciones por miedo a comparativas y posibles pérdidas de promociones internas. Esta figura resulta tremendamente molesta en el momento de detectar y corregir jurídicamente el comportamiento, ya que, el comportamiento en sí no es reprochable hacia otros trabajadores.

La cultura de empresa juega un papel crucial en el momento de aplicar estas normas, ya que, si la cultura de la hiperconectividad laboral está arraigada desde hace tiempo a una empresa o a un campo de la actividad laboral, resulta imposible “arrancarla del suelo”. Llegando a niveles extremos ¿Que podemos hacer cuando tanto el trabajador como el empleador están contentos con esta hiperconectividad y no quieren cesar sus comportamientos? ¿Cómo sería posible que las autoridades competentes en materia laboral se enterasen de este comportamiento?

En respuesta a la pregunta anterior, ahí es donde entra en juego la obligación de los empresarios de establecer unos protocolos adecuados de control sobre la desconexión digital establecidos en las respectivas negociaciones colectivas que se celebren sectorialmente. Solamente cuando se configura como una obligación del empresario que pueda estar sujeta a sanciones resulta aplicable de forma efectiva y suficiente.

3.3 Protocolos de empresa

“Las organizaciones tienen la capacidad de mitigar el “burnout⁶⁵” mediante la redefinición de los estándares de comunicación, priorizando una colaboración sostenible. Por ejemplo, la implementación de 'fin de semana sin correos' por parte de Volkswagen y el uso de herramientas de análisis de carga de trabajo en Google lograron

⁶⁵ Estado de agotamiento físico, mental y emocional provocado por estrés crónico relacionado con el trabajo o estilo de vida.

reducir en un 40% la mensajería fuera del horario laboral. Esto permitió disminuir eficazmente la carga cognitiva sin comprometer la productividad”⁶⁶

La aplicación de estas de las llamadas “horas foco”, siendo estas horas libres de videollamadas y reuniones ha provocado en empresas de tecnología un aumento del 28% en la concentración en el trabajo. Este hallazgo respalda la premisa de que el establecimiento de límites bien definidos puede contribuir significativamente tanto al bienestar del empleado como a la productividad global de la organización.

No basta, en todo caso, con que el protocolo exista formalmente, una de las patologías más frecuentes en la práctica es la del protocolo puramente cosmético: un documento elaborado para cumplir el expediente que no refleja ni modifica en nada la cultura real de la empresa. La Inspección debería estar en condiciones de valorar no solo la existencia del documento, sino su contenido sustantivo y, en la medida de lo posible, su aplicación efectiva, recurriendo para ello a entrevistas con trabajadores, análisis de registros horarios o revisión de las políticas internas de comunicación digital. Solo así puede cerrarse el círculo que la denuncia individual deja abierto.

Pues bien, el autor Francisco Trujillo Pons en su libro “La desconexión digital en el ámbito laboral 2a edición” nos plantea una cuestión: ¿Sería posible generar en empresas concienciadas con el bienestar de sus empleados la obtención de una retribución variable en función de su nivel de ejercicio del derecho a la desconexión digital? Con una respuesta concisa y sencilla según el autor: sí. Justifica su respuesta en la *Sentencia del Tribunal Supremo (STS⁶⁷) de 26 de junio de 2018⁶⁸*, sentencia encargada de desarrollar la posibilidad de que un buen ejercicio del derecho a la desconexión digital por parte de sus trabajadores, pueda aparejar una serie de beneficios en la remuneración de los mismos, en palabras del TS “*no resulta descabellado que la empresa valore el compromiso y adaptación de los trabajadores en su desempeño también desde la perspectiva de los objetivos del bienestar laboral*”. En este caso, la empresa creó el

⁶⁶ MDHLULI, N. I. «Perils of perpetual connectivity: Navigating the ‘always-on’ culture in the modern workplace». *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 23, p. 3019. pág 4.

⁶⁷ Abreviatura: Sentencia del Tribunal Supremo.

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 26 de junio de 2018 (rec. 152/2017).

programa “saber cuidarnos”, orientado a implementar medidas y actividades sugeridas por los trabajadores.⁶⁹

Uno de los factores que pueden impedir un uso efectivo de la desconexión digital es la ausencia de confianza e independencia de los altos y medios cargos de la empresa. En la empresa existe un flujo jerárquico descendente dedicado a la comprobación de la tarea de los cargos directamente inferiores jerárquicamente, flujo que se repite durante toda la cadena de jerarquía de la empresa sucesivamente. El hecho de que un trabajador ejerza su derecho a la desconexión libremente puede ser visto como una pérdida de control sobre los subordinados, dado que son cargos que basan su puesto de trabajo en su capacidad de dirección.



⁶⁹ Francisco Trujillo Pons.. *La desconexión digital en el ámbito laboral 2a edición* . Tirant lo Blanch, Valencia. p38-40.

4. Adecuación de las medidas legislativas actuales.

El derecho a la desconexión digital es una obligación relativamente nueva que deben tener en mente las empresas, de ello se puede desprender cierta inaplicación de la norma en un determinado número de ellas. Por lo tanto es conveniente realizar un análisis sobre la adecuación o inadecuación de las medidas que son aplicadas en el día a día.

Se debe mencionar un caso que sucede con cierta habitualidad en el tejido empresarial, concretamente hablamos de un trabajador que lleva 10 años ofreciendo sus servicios como personal de mantenimiento en una empresa del sector del metal a 40 horas semanales y con una remuneración de 890 euros. Este salario es muy por debajo del salario mínimo interprofesional que establecía en 2021 (950 euros en 14 pagas), a parte este trabajador recibe diariamente 2 o más llamadas por partes de sus superiores e incluso de sus compañeros de trabajo con dudas y preguntas, e incluso, en ocasiones, pidiendo que acuda al centro de trabajo fuera de su horario. Esta situación ha llevado al trabajador a tomar una baja por depresión en la cual le han seguido llamando para preguntar en relación con el trabajo, provocando así un empeoramiento de su estado mental.⁷⁰

Hay una serie de faltas laborales que se cometen en el caso mencionado. En primer lugar y de forma obvia, este trabajador no podría estar cobrando menos del SMI⁷¹ por su puesto de trabajo. En segundo lugar, este trabajador tendría derecho a un aumento del 22% de su salario en concepto de “plus de disponibilidad”. En tercer lugar, las horas que trabaja fuera de su jornada laboral deberían computarse como horas extraordinarias, no pudiendo ser estas nunca inferiores al cobro de una hora de trabajo normal. En este caso el trabajador se encuentra en su derecho de no contestar al teléfono durante su periodo de baja o descanso, sin embargo, se arriesga a un despido que, aunque improcedente, le dejaría sin un puesto de trabajo, circunstancia que puede resultar agravada en caso de que el trabajador se encuentre próximo a la edad de jubilación.

⁷⁰ Francisco Trujillo Pons.. *La desconexión digital en el ámbito laboral 2a edición* . Tirant lo Blanch, Valencia. p75.

⁷¹ Abreviatura: Salario Mínimo Interprofesional.

Esta situación pone de manifiesto que el modelo de tutela individual resulta insuficiente cuando la vulneración es consentida. El ordenamiento laboral, sin embargo, no puede limitarse a actuar como árbitro entre partes en conflicto, porque la relación laboral no es una relación entre iguales. El desequilibrio de poder estructural que existe entre empleador y trabajador hace que el consentimiento de este último no siempre sea genuinamente libre, aunque él mismo lo perciba así. La hiperconectividad interiorizada, normalizada durante años por la cultura de empresa, puede llevar al trabajador a aceptar como natural una situación que le perjudica objetivamente, sin que sea consciente de ello. El derecho no puede ser ajeno a esa realidad.

Es aquí donde cobra especial relevancia el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como actor proactivo y no meramente reactivo, ya que al ser un derecho del trabajador y una obligación a la empresa se puede denunciar ante la ITSS⁷². Si la obligación empresarial de establecer un protocolo de desconexión digital es exigible con independencia de que exista denuncia previa, la Inspección puede (y debe) verificar de oficio su existencia, su contenido y su aplicación real. Esta es precisamente la virtualidad más importante de configurar el protocolo como una obligación jurídica sujeta a sanción: convierte el derecho a la desconexión en algo auditable, en un elemento que puede ser comprobado externamente sin necesidad de que ninguna de las partes lo reclame.⁷³

Pese a ser un derecho relativamente nuevo, no ha sido pasado por alto por las inspecciones laborales y las entidades correspondientes. La inspección laboral ya se encuentra emitiendo actas a las empresas que decidieron no respetar los límites de la desconexión digital enviando mensajes a sus trabajadores fuera de horario, entre estas nos encontramos a la conocida empresa Prosegur. La empresa de seguros realizaba la prohibición explícita del uso de los dispositivos móviles con fines personales en cualquier momento que no fuera dentro de la jornada laboral, hecho constatado por la ITSS. Posteriormente mediante medios de prueba de capturas de pantalla entregados por la representación de los trabajadores se observó el envío de varios correos electrónicos por parte del jefe directivo del equipo hacia varios destinatarios fuera de horario laboral,

⁷² Abreviatura: Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

⁷³ Francisco Trujillo Pons.. *La desconexión digital en el ámbito laboral 2a edición* . Tirant lo Blanch, Valencia. p 57.

añadiendo que “los trabajadores contestaban a los correos por miedo a represalias dentro de la empresa”.⁷⁴

4.1 Digitalización de la justicia en el límite de la jornada laboral de los juristas.

La transición hacia la denominada era de la “Justicia Digital”⁷⁵ ha resultado un cambio importante dentro de los sectores laborales relacionados con lo legal. La implementación de plataformas legales de gestión procesal y expediente electrónico ha sido algo celebrado por muchos, ya que supone un aumento de celeridad y eficiencia. Pasamos de un sistema obsoleto basado en papel, a un método mucho más ágil basado en la digitalización de la documentación legal, ayudando así al principio de tutela judicial efectiva sin dilaciones indebidas.

Sin embargo, se falla al no ver los peligros que esto puede suponer para los profesionales que se encuentran en contacto diario con estas plataformas legales, posibles enfermedades laborales que son invisibilizadas tanto en los cuerpos del funcionariado como en el ejercicio privado de la abogacía.⁷⁶ El artículo 2 del ET incluye una enumeración de las distintas relaciones laborales especiales, siendo este el caso de los abogados, regulados en el art. 2.1.k ET y en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre⁷⁷, excluyendo a los abogados que trabajan para empresas que, por su propio interés, cuentan con un servicio legal integrado en la propia empresa. Se debe destacar que debido la especialidad de la relación laboral, no es aplicable el ET, sin embargo la disposición adicional cuarta del citado RD establece que “en lo no regulado en este real decreto será de aplicación lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza y características especiales que concurren en esta relación laboral”.

⁷⁴ Francisco Trujillo Pons.. *La desconexión digital en el ámbito laboral 2a edición* . Tirant lo Blanch, Valencia. p58.

⁷⁵ Se refiere a la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para modernizar, agilizar y transparentar la Administración de Justicia.

⁷⁶ FOLGOSO. O. A.. «El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados». DOI [10.31428/10317/9858](https://doi.org/10.31428/10317/9858) . p 4.

⁷⁷ Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

En el propio preámbulo del RD mencionado anteriormente dota a los profesionales de *“Mayores exigencias a los abogados en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia y confidencialidad y de los plazos que se establecen en las normas procesales”*. Se debe hacer especial referencia al artículo 14.1 y que regula la jornada y los horarios de trabajo, dejando la duración de la jornada a los convenios colectivos o en su defecto a lo que se pacte y estableciendo el tiempo de trabajo como *“el tiempo que los abogados permanezcan en el despacho realizando actividades propias de su profesión y el que dediquen fuera del despacho para la asistencia y defensa de los clientes”*. Ahora el apartado 2 del mismo artículo menciona que *“La jornada de trabajo de los abogados se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año por convenio colectivo, acuerdo entre el despacho y los representantes de los abogados o acuerdo individual entre el despacho y el abogado”*.

El reconocimiento de derechos no implica su aplicación práctica, punto que cobra especial relevancia ante el desarrollo digital que ha tenido la disciplina de la abogacía estos últimos años. Una de las ventajas principales es la aparición del LexNET (sistema informático de telecomunicaciones LexNET para la presentación de escritos y documentos, el traslado de copias y la realización de actos de comunicación procesal por medios telemáticos) regulado en el *Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre*⁷⁸, servicio que permite la comunicación entre los profesionales y la Administración de Justicia, disminuyendo así el tiempo de respuesta entre las comunicaciones de ambos.

La obligación de utilizar estos mecanismos establecida en el *art. 5.1 Real Decreto 1065/2015*⁷⁹ ha tenido una especial incidencia en las jurisdicciones en la que no se requiere el papel de un procurador, dejando esta función a menudo en manos del abogado.

⁷⁸ Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre, sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y por el que se regula el sistema LexNET.

⁷⁹ Todos los Abogados, Procuradores, Graduados Sociales, Abogados del Estado, Letrados de las Cortes Generales, de las Asambleas Legislativas y del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social, de las demás Administraciones Públicas, de las Comunidades Autónomas o de los Entes Locales, así como los Colegios de Procuradores y administradores concursales tienen la obligación de utilizar los sistemas electrónicos existentes en la Administración de Justicia para la presentación de escritos y documentos y para la recepción de actos de comunicación.

Se debe hacer hincapié en una cuestión ciertamente grave para el efectivo uso de la desconexión digital en abogados, siendo esta la obligación de descarga de las notificaciones en el plazo de 3 días, con la consecuencia en caso de incumplimiento del despliegue completo de efectos a los que se refiera la notificación. Esto se encuentra regulado en el artículo 162.2, titulado **"Actos de comunicación por medios electrónicos, informáticos y similares"** de la LEC⁸⁰. Esto supone que ningún abogado podrá ejercer efectivamente su derecho a la DD, sin que haya consecuencias laborales y deontológicas, aunque también debemos de remarcar que la normativa indica que se puede establecer un régimen de sustituciones en el artículo 19 del RD 1065/2015, siendo esta una de las respuestas a la STC 6/2019, de 17 de enero (RTC 2019\6).⁸¹

En la sentencia anteriormente mencionada se plantea una cuestión de inconstitucionalidad ante el TC⁸² contra el último inciso del párrafo tercero del artículo 152.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil que señala *"La falta de práctica de este aviso no impedirá que la notificación sea considerada plenamente válida "*. Esta medida alternativa se basa en la existencia previa de que la empresa cuente con perfiles de abogados suficientes como para cubrir la demanda de notificaciones, en cuyo caso negativo los abogados de empresas o agrupaciones pequeñas deberán estar disponibles digitalmente en el transcurso de 3 días de forma indefinida.⁸³

Habiendo abordado el tema de las notificaciones se debe hablar también de la disponibilidad permanente hacia las consultas de los clientes. Estos clientes son la espina vertebral de los ingresos que puedan obtenerse en los propios despachos, por lo tanto es difícil negarse a la contestación de preguntas mediante medios electrónicos (correos electrónicos, llamadas, mensajes de aplicaciones de mensajería instantánea, etc.), esto provoca que lleguen a constituirse como agentes lesivos para el goce del derecho a la DD.

La relación abogado-cliente presenta unas características singulares que la diferencian de la mayoría de las prestaciones de servicios profesionales. El cliente que acude a un

⁸⁰ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

⁸¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 6/2019 de 17 de enero de 2019: derecho a la tutela judicial sin indefensión: constitucionalidad del último inciso del artículo 152.2 de la ley de enjuiciamiento civil.

⁸² Abreviatura: Tribunal Constitucional.

⁸³ FOLGOSO. O. A. «El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados».. p 6.

despacho lo hace, por lo general, en una situación de vulnerabilidad, conflicto o incertidumbre jurídica, lo que genera una expectativa elevada de atención y respuesta inmediata que el abogado difícilmente puede ignorar sin perjudicar la relación de confianza que sostiene el ejercicio profesional. A ello se suma la generalización del uso de aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp en el ámbito profesional, herramientas concebidas originalmente para la comunicación personal y cuya inmediatez ha terminado por trasladar al abogado la expectativa de una respuesta prácticamente en tiempo real, con independencia de la hora o del día de la semana.

Esta presión, además, se ve reforzada por la lógica económica del propio mercado de servicios jurídicos. En un sector caracterizado por una elevada competencia y por la facilidad con la que un cliente puede cambiar de profesional, la disponibilidad permanente se ha convertido de facto en un elemento diferenciador y, en muchos casos, en una condición tácita para el mantenimiento de la cartera de clientes. El abogado que opta por desconectar fuera de su horario corre el riesgo no solo de generar insatisfacción puntual, sino de perder al cliente en favor de un competidor más accesible, con el consiguiente impacto directo sobre los ingresos del despacho.

A esta situación se suma una dimensión deontológica relevante. El Código Deontológico de la Abogacía Española⁸⁴ impone al profesional deberes de diligencia, asesoramiento y información que, interpretados de forma extensiva, pueden ser invocados —tanto por los propios clientes como por los colegios profesionales en sede disciplinaria— para reprochar al abogado una respuesta tardía o una falta de disponibilidad puntual. Esta tensión entre el deber deontológico de diligencia y el derecho laboral a la desconexión configura un conflicto normativo que la regulación actual no resuelve de forma satisfactoria, dejando al profesional en una posición de inseguridad permanente.

En consecuencia, los clientes, sin pretenderlo y sin que medie conducta abusiva por su parte, terminan operando como verdaderos agentes lesivos del derecho a la desconexión digital, no por una vulneración directa del mismo, sino por la presión estructural que su sola existencia ejerce sobre la organización temporal del trabajo del abogado. Esta circunstancia evidencia que la efectividad del derecho a la desconexión en el ámbito de

⁸⁴ Código Deontológico DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA Aprobado por el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española el 6 de marzo de 2019.

la abogacía no puede dejarse a la voluntad individual del profesional, sino que requiere de un marco institucional (deontológico, colegial y normativo) que respalde su ejercicio sin que ello suponga un perjuicio profesional o económico.

A modo de síntesis, el ejercicio de la abogacía siempre ha sido visto como una profesión de exigente dedicación y sacrificio, lo que culturalmente ha servido para normalizar y perpetuar una disponibilidad permanente incompatible con el derecho a la desconexión digital.



5. Controles, medidas y sanciones.

5.1 Controles y medidas preventivas.

La mera existencia de un reconocimiento legal no es suficiente para asegurar que los trabajadores puedan ejercer este derecho de forma real y no meramente formal, por lo que la adopción de mecanismos de prevención adquiere una dimensión esencial dentro de la materia. Estas medidas no se limitan al ámbito individual, sino que implican también a las empresas y a los propios interlocutores sociales, quienes tienen un papel fundamental en la configuración de entornos laborales más saludables.

Una adecuada sinergia entre el ET, el EBEP⁸⁵, LISOS⁸⁶ y LPRL⁸⁷ podría ser lo que necesita la situación, ya que, con la regulación actual que existe legalmente, recae en manos del trabajador la denuncia de las conductas empresariales contrarias a ley que vulnera el derecho efectivo a la desconexión digital, sin haberse previsto por la normativa mecanismos efectivos de prevención. La no incorporación de esta misma en la LPRL como respuesta a su naturaleza relacionada con la salud de los trabajadores, denota cierto olvido del legislador de la influencia que puede tener en las enfermedades laborales en relación con la sobreexposición laboral. Además, esta medida permite un acceso por parte del Delegado de Prevención en materia de desconexión digital ante un diagnóstico de enfermedad profesional derivada de la excesiva conexión digital al trabajo, con consecuentes recargos de prestaciones por no haber tenido en mente la salud laboral de los trabajadores.⁸⁸

No existe un grupo cerrado de medidas que podrían impedir la hiperconectividad; en este contexto la creatividad es el límite. Una de las características principales de la tecnología es su desarrollo innovador a diario, característica que dificulta la creación de mecanismos de prevención. A esta problemática se le asigna el nombre de “*Pacing*

⁸⁵ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁸⁶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁸⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

⁸⁸ VISCONTI, E. E. T. «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral». *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria*= *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, no 17, 150-161. p 10.

*Problem*⁸⁹” (asimetría temporal entre la innovación técnica y la creación de marcos normativos o preventivos), mientras que el desarrollo de las tecnologías sigue un ritmo exponencial, los limitadores legislativos tienen un tope humano, deliberativo y burocrático, lo cual, dificulta encontrarse al corriente de las nuevas formas de hiperconectividad que puedan surgir.

En este sentido, la integración de la desconexión digital en la evaluación de riesgos psicosociales prevista en el artículo 16⁹⁰ LPRL permitiría una actuación proactiva y no meramente reactiva. Instrumentos como el registro de conexiones fuera de jornada, cuestionarios de detección del *technostress* o indicadores de absentismo vinculados al agotamiento digital podrían configurarse como herramientas de diagnóstico preventivo, permitiendo intervenir antes de que el riesgo se materialice en una enfermedad profesional declarada.

En lo que respecta a la negociación colectiva, el artículo 88.3 de la LOPDGDD la señala expresamente como el instrumento idóneo para concretar las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Sin embargo, la práctica negocial ha evidenciado que la mayoría de convenios colectivos se limitan a reproducir el mandato legal sin dotarlo de contenido operativo real, desaprovechando la posibilidad de establecer protocolos de respuesta, turnos de guardia digital, franjas horarias de comunicación permitida o sistemas de compensación por disponibilidad fuera de jornada. Esta deficiencia convierte el acuerdo individual en la vía más frecuente, con el consiguiente desequilibrio en el poder de negociación entre empresa y trabajador.

Desde una perspectiva técnica, la doctrina y la práctica empresarial comparada han ido perfilando medidas concretas de eficacia contrastada. Destaca la implantación de sistemas de desconexión automática, consistentes en la configuración de servidores y plataformas corporativas para bloquear el envío y recepción de comunicaciones fuera del horario laboral pactado, trasladando así la responsabilidad de la desconexión desde

⁸⁹ NIELSON, W. R., et al. «Activity pacing in chronic pain: concepts, evidence, and future directions». *The Clinical journal of pain*, vol. 29, no 5, 461-468., pág 2.

⁹⁰ 16.1:La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

el trabajador al propio sistema y eliminando la presión psicológica que genera ignorar voluntariamente un mensaje recibido.

Frente al *Pacing Problem*, una posible respuesta es apostar por una regulación basada en principios (*principles-based regulation*), fijando normativamente el resultado protegido (la efectiva desconexión del trabajador) sin describir exhaustivamente los medios para alcanzarlo, dejando ese margen de concreción a la negociación colectiva y a los planes de prevención de riesgos laborales.

5.2 Régimen sancionador.

Gran parte de las empresas continúan limitándose a incluir en sus convenios colectivos meras declaraciones generales sobre el derecho a desconectar digitalmente, sin llegar a materializar mecanismos efectivos para poder llevar a cabo la conciliación y el descanso de las personas trabajadoras. Esta situación es en gran medida alarmante, hasta el punto de que muchas organizaciones carecen de protocolos internos específicos, con el consiguiente incumplimiento sistemático de los requerimientos que la normativa vigente establece.

En este punto, se vuelve esencial la actuación de la representación legal de los/as trabajadores/as, que debería intentar impulsar la negociación e implantación de estas políticas internas a la par que protocolos de buenas prácticas, enfocados a evitar las situaciones de conectividad permanente. Entre estas medidas se podría incluir, por ejemplo, el establecimiento de la prohibición de envíos de correo electrónico profesional a partir de determinada franja horaria, definir y concretar las cuestiones de urgencia, o bien desconectar dispositivos electrónicos corporativos en fines de semana y períodos de descanso. No obstante, aunque el artículo 88 de la LOPDGDD no establece un régimen sancionador concreto para el incumplimiento del derecho a la desconexión digital, esto no significa que la exigencia de responsabilidades no se haya de llevar a cabo desde distintas vertientes jurídicas⁹¹.

⁹¹ Francisco Trujillo Pons. . La «desconexión Digital» en el Ámbito Laboral , Tirant lo Blanch, Valencia, p 194-196.

Pese a que el artículo 88 de la LOPDPGDD no está desarrollado como lo esperado (de ahí la urgente necesidad de un desarrollo reglamentario del precepto) por ejemplo, en lo atinente al régimen sancionador, cabe recalcar que, de no existir un protocolo de actuación frente al derecho, la empresa no puede sancionar a ningún trabajador por ejercer su derecho a desconexión digital ni, tampoco, verse perjudicado en su desarrollo profesional; por lógica, dado que no está obligado a responder llamadas o mensajes fuera de su horario laboral, un despido por esta circunstancia, a todas luces sería improcedente (siempre ponderando la gravedad, por lo que será el juez quien lo determine; no es lo mismo no responder a un mensaje puntual como no responder a múltiples mensajes, o directamente, nunca).

Sin duda, la transgresión de este derecho puede tener implicaciones en bienes jurídicos en estrecha vinculación con derechos esenciales de carácter constitucional, como el del descanso, la salud en el trabajo o la intimidad o la protección de datos, pero también el del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral; de aquí que pueda darse la aplicación de mecanismos de tutela administrativa, laboral o incluso penal. Con ello, la LISOS prevé infracciones no solo por incumplimiento de la jornada de trabajo, sino en el mismo sentido que la prevención de riesgos laborales, y la LGSS prevé recargos de las prestaciones en caso de accidente o enfermedad profesional derivadas de estas conductas. Del mismo modo, el *Código penal*, en su artículo 316, establece responsabilidad para aquellos que incumplan las normas de la prevención de riesgos laborales, poniendo seriamente en peligro la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores. En la práctica, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ya ha comenzado a proponer sanciones a empresas por la remisión de comunicaciones electrónicas fuera del horario de trabajo, que pueden tener niveles de hasta 6.250 euros cuando no quede acreditado que esas comunicaciones debían atender exclusivamente dentro de la jornada laboral⁹².

En cuanto a la tutela judicial, el trabajador que vea vulnerado su derecho a la desconexión digital dispone de la vía del proceso especial de tutela de derechos fundamentales regulado en los artículos 177 y siguientes de la LRJS, cuando la

⁹² Francisco Trujillo Pons. . La «desconexión Digital» en el Ámbito Laboral , Tirant lo Blanch, Valencia, p58.

conducta empresarial afecte a derechos con rango constitucional como la intimidad personal, el descanso o la salud. Esta vía permite solicitar no solo el cese inmediato de la conducta lesiva, sino también la reparación del daño causado, incluyendo la indemnización por daños morales, cuya cuantificación, aunque compleja, ha ido siendo perfilada progresivamente por la doctrina judicial.

Asimismo, no debe obviarse la posible responsabilidad civil del empresario derivada del *artículo 1902 del Código Civil*⁹³ cuando el incumplimiento del derecho a la desconexión digital cause un daño acreditado al trabajador, como podría ser el desarrollo de una patología de origen psicosocial vinculada a la hiperconectividad. Esta vía, aunque menos frecuente en la práctica, cobra especial relevancia en aquellos supuestos en los que la conducta empresarial no alcanza el umbral de gravedad exigido para la aplicación del régimen sancionador administrativo o penal, pero genera un perjuicio real y constatable en la salud del trabajador.

Por último, cabe señalar que el actual régimen sancionador, pese a los avances que supone, adolece de una importante limitación estructural: la dificultad probatoria. Acreditar que las comunicaciones recibidas fuera de jornada generaban una expectativa real de respuesta inmediata, o que la empresa ejercía una presión implícita sobre el trabajador para mantenerse conectado, resulta en la práctica enormemente complejo. Esta circunstancia refuerza la necesidad de que los protocolos internos de desconexión digital, además de establecer medidas concretas, incorporen sistemas de registro y trazabilidad de las comunicaciones fuera de jornada, que sirvan tanto como elemento disuasorio para la empresa como de prueba preconstituída para el trabajador en caso de conflicto.

⁹³ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

6. Conclusiones

El derecho a la desconexión digital supone uno de los mayores desafíos tanto a nivel legal como a nivel cultural sobre el avance de los derechos de los trabajadores. La esfera tecnológica se encuentra atada a cambios constantes que hacen imposible la adaptación inmediata o preventiva por parte del legislador a los problemas de la sociedad. La hiperconectividad no es una consecuencia inevitable del progreso tecnológico, sino el resultado de un marco normativo que reconoce derechos sin articular los instrumentos necesarios para hacerlos efectivos, trasladando al trabajador una carga que debería recaer sobre el sistema.

El análisis realizado permite extraer los siguientes puntos:

Primero. el artículo 88 de la *Ley Orgánica de Protección de Datos de Personales y Garantía de los Derechos Digitales* resulta insuficiente, adoleciendo una imprecisión técnica difícilmente justificable. La ausencia de una definición formal del concepto, la inexistencia de un régimen sancionador autónomo y la falta de desarrollo reglamentario configuran esta ley como una mera declaración de intenciones, cuya eficacia se basa en instrumentos ajenos a la propia ley reguladora. La adición del artículo 20 bis al Estatuto de los Trabajadores, lejos de resolver el problema, se limitó a reiterar el reconocimiento del derecho sin aportar contenido sustantivo adicional, perpetuando así la dependencia respecto de la negociación colectiva. Un derecho que no se define con precisión, que no se desarrolla reglamentariamente y que no contempla las consecuencias jurídicas de su vulneración es, en la práctica, un derecho debilitado desde su origen.

Segundo. Como consecuencia del anterior punto se depende en exceso del papel de los tribunales, al ser un derecho que el legislador esbozó a medias recae el peso del ejercicio efectivo de este derecho en los jueces y magistrados. Desde la pionera sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997, hasta los pronunciamientos más recientes del TSJ de Galicia en 2024 y 2025, la jurisprudencia ha venido perfilando las obligaciones empresariales en esta materia, llegando incluso a sancionar la vulneración del derecho durante situaciones de incapacidad temporal como atentado contra la integridad moral. Esta construcción jurisprudencial caso a caso, sin embargo, evidencia más una insuficiencia que un éxito: no debería ser la doctrina judicial la

encargada de suplir los vacíos que el legislador no ha querido o no ha sabido colmar, y la dispersión de criterios entre tribunales puede generar tratamientos desiguales ante supuestos sustancialmente idénticos.

Tercero. Los obstáculos al correcto ejercicio de la DD son tanto internos como externos, tanto culturales como normativos. Destacando la dificultad de cambio de la dimensión cultural, la cual se encuentra fielmente arraigada dependiendo del sector en cuestión. La figura del trabajador “modelo” siempre disponible, la *always-on culture*, la autoexigencia y la presión implícita derivada del envío de comunicaciones a horas intempestivas constituyen formas de coerción difícilmente reprochables jurídicamente, pero igualmente lesivas. La normalización social de la hiperconectividad, reforzada por una visión del trabajo como sacrificio y de la disponibilidad permanente como signo de compromiso, ha convertido la desconexión en una decisión personal que el trabajador asume con culpabilidad. El síndrome del *burnout*⁹⁴ y su efecto contagioso en el entorno laboral, con sus manifestaciones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional demuestran que el problema no se limita al ámbito individual, sino que afecta a la salud colectiva de las organizaciones.

Cuarto. La negociación colectiva, llamada por el propio artículo 88.2 LOPDGDD a ser el instrumento central de configuración del derecho, ha demostrado hasta el momento una capacidad limitada para cumplir esa función. La mayor parte de los convenios colectivos se limitan a reproducir el mandato legal sin dotarlo de contenido operativo, mientras que ejemplos como el convenio del Grupo AXA o el de Accepta Servicios Integrales SLU, pese a constituir referentes positivos, siguen siendo la excepción. Esta delegación legislativa, que en abstracto pretendía adaptar el derecho a la realidad de cada sector aprovechando el principio de cercanía propio de la autonomía colectiva, se ha traducido en la práctica en una desprotección encubierta, especialmente lesiva en aquellas estructuras empresariales pequeñas o sin representación sindical efectiva, donde el acuerdo individual entre empresa y trabajador se impone como vía residual con el consiguiente desequilibrio en el poder negociador.

⁹⁴ Estado de agotamiento físico, mental y emocional provocado por estrés crónico relacionado con el trabajo o estilo de vida.

Quinto. El colectivo de los abogados merece una atención específica que el legislador no le ha prestado, y constituye probablemente el ejemplo más claro de cómo la digitalización puede convertir un avance procesal en una carga laboral desproporcionada. La obligación legal de descarga de notificaciones en el plazo de tres días hábiles establecida en el *artículo 162.2 LEC*, derivada del uso obligatorio del sistema LexNET conforme al *artículo 5.1 del Real Decreto 1065/2015*, sitúa a estos profesionales en una posición de disponibilidad digital permanente respaldada por la propia normativa procesal, con la amenaza añadida de que el incumplimiento despliega de manera automática los efectos de la notificación. A esta presión procesal se suman la disponibilidad permanente hacia los clientes —espina dorsal de los ingresos del despacho— y la naturaleza sacrificada que tradicionalmente se ha atribuido a la profesión, configurando un escenario en el que el derecho a la desconexión digital resulta de imposible ejercicio efectivo. La previsión genérica del régimen de sustituciones del *artículo 19 del RD 1065/2015*, mencionada por el Tribunal Constitucional en la *STC 6/2019* como mecanismo paliativo, resulta insuficiente para los despachos pequeños o de profesionales individuales, donde simplemente no existen compañeros suficientes para articular un sistema rotatorio de guardias.

Sexto. La ausencia de una mención expresa a la desconexión digital en la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* constituye un olvido del legislador difícilmente comprensible si se atiende a la naturaleza claramente psicosocial del riesgo que pretende combatirse. La sobreexposición digital genera consecuencias médicamente documentadas (ciberestrés, fatiga informacional, *technostress*, trastornos del sueño, alteraciones de la atención y, en sus formas más graves, cuadros depresivos y de ansiedad), todas ellas claramente identificables como riesgos laborales en sentido técnico. Integrar la desconexión digital en la evaluación de riesgos del *artículo 16 LPRL* permitiría una actuación preventiva y no meramente reactiva, dotando además al Delegado de Prevención de un papel activo en la materia y habilitando instrumentos de diagnóstico como el registro de conexiones fuera de jornada, los cuestionarios de detección de *technostress* o los indicadores de absentismo vinculados al agotamiento digital. Esta integración permitiría además el juego de los *recargos de prestaciones del artículo 164 LGSS*⁹⁵ en supuestos de enfermedad profesional derivada de la

⁹⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

sobreexposición digital, dotando así al sistema de un mecanismo económicamente disuasorio que recayese directamente sobre la empresa incumplidora y no sobre el pobre trabajador lesionado.

Séptimo. El régimen sancionador actualmente aplicable es disperso, indirecto y profundamente dependiente de la dificultad probatoria que enfrenta el trabajador. La articulación de la respuesta jurídica a través de la LISOS por infracción de la normativa sobre jornada o prevención de riesgos, los recargos de prestaciones de la LGSS, el artículo 316 del Código Penal⁹⁶ en sus supuestos más graves, el proceso de tutela de derechos fundamentales de los *artículos 177* y siguientes LRJS, o la responsabilidad *civil del artículo 1902 CC*, permite ofrecer cobertura formal a la mayoría de supuestos, pero la inexistencia de un régimen propio del derecho a la desconexión digital diluye su eficacia disuasoria y obliga al trabajador a un peregrinaje jurídico que muchos no están dispuestos a emprender. A ello se añade la dificultad probatoria estructural: acreditar que las comunicaciones generaban una expectativa real de respuesta, que la empresa ejercía una presión implícita o que el daño psicosocial padecido es claramente imputable a la hiperconectividad resulta enormemente complejo en la práctica legal. Mientras la vulneración del derecho no tenga consecuencias claras, previsibles y suficientemente graves, y mientras la carga probatoria continúe recayendo sobre la parte más débil de la relación laboral, su cumplimiento seguirá quedando al arbitrio de la voluntad empresarial.

Octavo. El denominado *Pacing Problem* no debe entenderse como un obstáculo estructural irresoluble, sino como un argumento a favor de un cambio de modelo regulatorio. La regulación por principios, frente a la regulación por reglas cerradas, ofrece una respuesta más resiliente ante la velocidad del cambio tecnológico, permitiendo que la norma proteja el resultado —la efectiva desconexión del trabajador— sin necesidad de anticipar exhaustivamente los medios para lograrlo. Esta opción metodológica debería combinarse con un papel proactivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, capaz de auditar de oficio la existencia, contenido y aplicación real de los protocolos internos, evitando así la patología del protocolo puramente cosmético.

⁹⁶ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

En definitiva, el derecho a la desconexión digital tal y como anuncia el título de este trabajo es un verdadero espejismo del equilibrio vida-trabajo: reconocido formalmente pero materialmente inefectivo, proclamado en el plano de los principios pero erosionado en el plano de la práctica laboral cotidiana. Garantizar de forma real exige un compromiso legislativo que va más allá de la definición formal, dotando al derecho de un desarrollo reglamentario concreto, de un anclaje firme en la normativa de prevención de riesgos laborales y de un régimen sancionador propio que actúe como disuasor efectivo. Solo entonces podrá afirmarse que el ordenamiento jurídico español ha dado una respuesta a la altura de los desafíos que plantea el trabajo en la era digital, y que el equilibrio entre la vida personal y la profesional ha dejado de ser un espejismo para convertirse en una realidad jurídicamente exigible.



7. Bibliografía

- [Bravo Vintimilla, D. S. «Afectación del derecho al descanso producto de la hiperconectividad laboral». *Ciencia Digital*.](#)
- [Campos, A. I. P. «La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?». *Anuario jurídico y económico escurialense*, no 52, pp. 101-124.](#)
- [Campos, A. I. P. «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital». *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2021.](#)
- [Colorado, L. D. N. «Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral». *Saber, ciencia y libertad*, 2017, vol. 12, no 2.](#)
- [Duesca, A. y Julia, N. «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales». *Lan harremanak*, 47, pp. 41-71.](#)
- [Fernández Orrico, Fco. J. «Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales». *Revista española de derecho del trabajo*, no 222.](#)
- [Folgoso, O. A. «El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados».](#)
- [Mdhluli, N. I. «Perils of perpetual connectivity: Navigating the 'always-on' culture in the modern workplace». *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 23, p. 3019.](#)
- [Montes, O. R. «Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva». *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 2020, vol. 10, no 2, pp. 541-560.](#)
- [Nielson, W. R., et al. «Activity pacing in chronic pain: concepts, evidence, and future directions». *The Clinical Journal of Pain*, vol. 29, no 5, pp. 461-468.](#)
- [Portero, M. T. V. «Derecho a la desconexión digital». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2023, no 168.](#)
- [Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa.](#)
- [Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA.](#)
- [Saco B., R. «El teletrabajo». *Derecho PUCP*, 2007, vol. 60.](#)

- [Sagardoy de Simon, I., y Nuñez-Cortes Contreras, P. \(Eds.\). *Puntos críticos en relación al teletrabajo* \(tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre\). Dykinson, 2021.](#)
- Trujillo Pons, F. *La «desconexión digital» en el ámbito laboral*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- Trujillo Pons, F. *La desconexión digital en el ámbito laboral*, 2.^a ed. Tirant lo Blanch, Valencia.
- [Trueba, A. T. «Pasado, presente y propuestas de futuro de la desconexión digital». *Revista española de derecho del trabajo*, no 258, pp. 35-86.](#)
- [Venegas, J. M. «Estrés laboral o síndrome de "burnout"». *Acta pediátrica de México*, 2004, vol. 25, no 4, pp. 210-220.](#)
- [Visconti, E. E. T. «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral». *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria = Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, \(17\), pp. 150-161. 2019.](#)
- [Zlatanović, S. S., y Škobo, M. «The 'twilight' of health, safety, and well-being of workers in the digital era—Shaping the right to disconnect». *Journal of Work Health and Safety Regulation*, 2\(2\), pp. 129-144.](#)

Jurisprudencia

- [Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997 \(Procedimiento 120/1997\).](#)
- [Sentencia del Tribunal Constitucional 6/2019, de 17 de enero de 2019.](#)
- [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 2241/2017, de 27 de diciembre de 2017.](#)
- [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 6212/2012, de 23 de mayo de 2013 \(Social no 3613/2013\).](#)
- [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 4 de marzo de 2024, Rec. 5647/2023.](#)
- [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Rec. 338/2025, de 25 de abril de 2025 \(Social 2292/2025\).](#)

- [Sentencia del Tribunal Supremo \(STS\), de 26 de junio de 2018 \(Rec. 152/2017\).](#)

