

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN TRES SENTENCIAS INNOVADORAS DE ÓRGANOS JUDICIALES GALLEGOS

HÉCTOR LÓPEZ DE CASTRO RUÍZ
Abogado
Confederación Intersindical Galega
hector@galizacig.gal

Palabras clave: desconexión digital; sentencias; derecho individual del trabajo; derechos fundamentales.

Palabras chave: desconexión dixital; sentenzas; dereito individual do traballo; dereitos fundamentais.

Keywords: digital disconnection; judgements; individual labour law; fundamental rights.

La digitalización de las relaciones laborales y la popularización de los dispositivos de comunicación electrónica han alterado las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. En este contexto, el derecho a la desconexión digital adquiere relevancia como instrumento de garantía del descanso efectivo, de la intimidad personal y familiar y de la dignidad de la persona trabajadora frente a las dinámicas del *always on*.

En el ordenamiento jurídico estatal, este derecho cuenta con un reconocimiento expreso en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, así como en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. Su finalidad es asegurar el respeto al tiempo de descanso y a los derechos fundamentales de la persona trabajadora, evitando

la prolongación indebida de las obligaciones laborales fuera del tiempo de trabajo.

Su proyección práctica está dando lugar a una elaboración jurisprudencial progresiva, en la que los órganos de la jurisdicción social vienen precisando su alcance y las obligaciones empresariales correlativas. Resulta de especial interés su relación con la ordenación del tiempo de trabajo, con la protección de la salud mental y con los límites y garantías de las comunicaciones empresariales efectuadas por medios digitales.

Esta crónica analiza tres sentencias dictadas por órganos judiciales gallegos que abordan cuestiones relevantes relativas al derecho a la desconexión digital desde perspectivas complementarias. En concreto, se examinan: la incidencia de las comunicaciones laborales durante situaciones de incapacidad temporal; la interacción entre la distribución irregular de la jornada, el deber de preaviso y el derecho a la desconexión; y los límites que este derecho proyecta sobre la eficacia de las comunicaciones empresariales realizadas mediante servicios de mensajería instantánea.

El estudio de estas resoluciones permite identificar criterios interpretativos novedosos y valorar el grado de consolidación de una concepción del derecho a la desconexión digital orientada a la protección efectiva del tiempo de descanso y de los derechos de las personas trabajadoras.

1. SENTENCIA 2292/2025, DE 25 DE ABRIL, DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA ([REC. 338/2025](#))

La primera de las sentencias comentadas, de la que fue ponente el magistrado Carlos Villarino Moure, resuelve el recurso interpuesto por la empresa Greenalia S.A. contra una sentencia de instancia que había declarado vulnerados los derechos fundamentales de la trabajadora demandante. El alto tribunal gallego confirma la vulneración del derecho a la

integridad moral, pero descarta la lesión de la integridad física y del derecho al honor.

Supuesto de hecho y cuestión jurídica

La trabajadora, técnica de gestión de personal, causó baja por incapacidad temporal derivada de un trastorno de ansiedad. Durante esa situación recibió correos electrónicos de personal de la empresa relacionados con la actividad laboral.

La sentencia de instancia apreció la vulneración de derechos fundamentales y fijó una indemnización de 1.500 euros. La empresa recurrió en suplicación alegando que no exigía una respuesta inmediata a los correos y que se trataba de comunicaciones meramente informativas.

El núcleo del debate consistía en determinar si el envío de comunicaciones laborales durante una incapacidad temporal vulnera el derecho a la desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital como deber empresarial de abstención

La Sala parte del art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, que reconoce el derecho a la desconexión digital para garantizar el descanso y la intimidad personal y familiar.

Reafirma una interpretación especialmente relevante: el derecho a la desconexión digital no se limita al derecho a *no responder*, sino que implica el deber empresarial de *no contactar* con la persona trabajadora fuera del tiempo de trabajo.

Esta concepción ya había sido apuntada por el mismo tribunal en su anterior sentencia 1158/2024, de 4 de marzo ([rec. 5647/2023](#)), y consolida una visión garantista del derecho.

La sentencia subraya que no se cumple el derecho a la desconexión por el mero hecho de que la persona no esté

obligada a responder; el derecho exige la ausencia misma de comunicaciones laborales.

La incapacidad temporal como refuerzo del derecho a la desconexión

Un elemento destacable de la sentencia es la consideración de la incapacidad temporal como una situación cualificada de protección, en un enfoque interseccional de los derechos fundamentales. El tribunal señala que la empresa debe adoptar medidas para evitar comunicaciones cuando el contrato está suspendido. La patología agrava la injerencia, pues recibir correos laborales puede incrementar la intranquilidad y dificultar la recuperación.

La conexión con la integridad moral (art. 15 CE)

El tribunal concluye que el incumplimiento del deber de desconexión puede constituir una lesión de la integridad moral, entendida como protección de la inviolabilidad personal frente a intervenciones no deseadas.

Así, recibir correos durante la incapacidad temporal supone una injerencia indebida que proyecta la idea de disponibilidad permanente y dificulta el libre desarrollo de la personalidad, afectando a la dignidad de la persona trabajadora.

La empresa no probó la necesidad de las comunicaciones ni la imposibilidad de adoptar medidas técnicas para evitarlas, por lo que se confirma la vulneración denunciada.

Delimitación negativa: integridad física y honor

No obstante, la Sala revoca parcialmente la sentencia de instancia al entender que no existe un riesgo relevante para la integridad física y que no se ha producido lesión del honor, al no haber expresiones difamatorias ni afectación a la reputación. Esta delimitación contribuye a precisar los contornos de la tutela reforzada y evita una extensión automática a otros derechos fundamentales.

Consecuencias indemnizatorias

Aunque estima parcialmente el recurso de la empresa, la sentencia mantiene la indemnización por daños morales de 1.500 euros, con función reparadora y disuasoria de nuevas conductas. Lo justifica por la reiteración de las comunicaciones, la existencia de la vulneración y la moderación de la cuantía fijada en la instancia.

Valoración crítica y alcance práctico

En nuestra opinión, la resolución hace aportaciones valiosas:

- a) Consolida una interpretación fuerte del derecho a la desconexión digital, concebido no solo como derecho a no responder, sino como derecho a no recibir comunicaciones.
- b) Reconoce la incapacidad temporal como un marco reforzado de protección, especialmente en patologías relacionadas con la salud mental.
- c) Incorpora la desconexión digital en una visión integral de los derechos fundamentales, vinculándola con la integridad moral.
- d) Refuerza las obligaciones organizativas empresariales, como la implantación de medidas técnicas o protocolos internos efectivos.

Conclusión

La sentencia 2292/2025 del TSJG representa un avance en la construcción doctrinal del derecho a la desconexión digital por parte de los órganos judiciales gallegos. Su vinculación con la integridad moral eleva el estándar de protección de la persona trabajadora y obliga a las empresas a adoptar políticas activas de prevención de las comunicaciones laborales fuera del tiempo de trabajo, especialmente durante situaciones de incapacidad temporal.

2. **SENTENCIA 498/2025, DE 31 DE OCTUBRE, DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 5 DE A CORUÑA ([PROC. 370/2025](#))**

La segunda sentencia que vamos a comentar, dictada por la magistrada Pilar Carreira Vidal, aborda la cuestión de la interacción entre la distribución irregular de la jornada (y el correspondiente deber de preaviso) y el derecho a la desconexión digital. Resuelve la impugnación de una sanción administrativa impuesta a la empresa Cibernos BPO, S.L., confirmando la existencia de una infracción grave en materia de tiempo de trabajo.

La resolución nos parece especialmente relevante por integrar dos dimensiones normativas contemporáneas: por un lado, la garantía del preaviso mínimo en la modificación de la jornada; por otro, la protección del derecho a la desconexión digital como expresión de los derechos de descanso y conciliación.

Supuesto de hecho y actuación administrativa

La Inspección de Trabajo levantó acta de infracción al constatar que la empresa convocó a 18 personas trabajadoras a un curso obligatorio de formación sobre acoso laboral, fijó la fecha de su realización fuera de la jornada ordinaria, comunicó la convocatoria por correo electrónico el 5 de abril a las 18:00 horas y programó el curso para el 9 de abril.

La sanción, de 1.501 euros, se fundamentaba en el artículo 7.5 del 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, relativo a las transgresiones en materia de tiempo de trabajo.

La empresa alegó que se había respetado el preaviso de cinco días, que no se vulneró el derecho a la desconexión digital y, subsidiariamente, que el incumplimiento sería meramente formal.

Cuestiones jurídicas

La controversia se centra en tres cuestiones principales:

a) La naturaleza de las horas de formación obligatoria:

El juzgado considera pacífico que la formación obligatoria, vinculada al plan de igualdad, constituye tiempo de trabajo efectivo, incluso cuando se realiza fuera de la jornada ordinaria.

b) La distribución irregular de la jornada y el preaviso mínimo:

La convocatoria de las personas afectadas implicó una prolongación de la jornada y, por tanto, una distribución irregular sometida al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia rechaza el cómputo defendido por la empresa y aplica las reglas generales del artículo 5 del Código Civil, concluyendo que no se respetó el plazo mínimo de cinco días. Este elemento refuerza el carácter garantista del preaviso, entendido como instrumento de conciliación.

c) Derecho a la desconexión digital:

El envío del correo electrónico fuera del horario laboral constituye el aspecto más innovador de la resolución.

Citando la ya comentada sentencia 2292/2025 del TSXG, el juzgado recuerda que el derecho a la desconexión digital no implica solo no responder, sino también el deber empresarial de no contactar fuera del tiempo de trabajo. Por tanto, no puede presumirse que el correo electrónico vaya a ser revisado fuera de la jornada.

Presunción de certeza de las actas de la Inspección

La sentencia recuerda la presunción de certeza de las actas inspectoras, que alcanza tanto a los hechos percibidos directamente como a aquellos acreditados mediante documentación incorporada. Esta presunción solo puede desvirtuarse mediante prueba suficiente, circunstancia que no se produjo en el caso.

Tipificación de la infracción

La empresa alegó que el incumplimiento sería, en todo caso, leve. Sin embargo, el juzgado concluye que no solo existió incumplimiento del preaviso, sino también vulneración del derecho a la desconexión digital, lo que justifica la calificación como infracción grave. La fijación en el grado medio resulta adecuada por el número de personas afectadas (18).

Relevancia doctrinal de la sentencia

La resolución presenta, en nuestra opinión, varios aspectos relevantes:

- a) El derecho a la desconexión se consolida como deber empresarial activo: la sentencia refuerza la idea de que el derecho a la desconexión implica una obligación de abstención empresarial. La doctrina del TSXG es acogida por los órganos de instancia.
- b) El correo electrónico fuera de jornada es calificable como infracción laboral: no es necesario que la empresa exija una respuesta; el simple contacto puede vulnerar el derecho.
- c) El preaviso tiene una función material en la distribución irregular de la jornada: no es un simple requisito formal, sino una garantía efectiva de conciliación y previsibilidad.
- d) La regulación del tiempo de trabajo se integra con el nuevo derecho a la desconexión: la resolución ejemplifica la convergencia entre el derecho laboral clásico y los derechos digitales.

Conclusión

La resolución comentada supone una interpretación rigurosa y coherente con la finalidad contemporánea del derecho laboral de favorecer la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar. Refuerza la protección del tiempo de descanso, dota de contenido real al derecho a la desconexión digital y exige el cumplimiento estricto de las garantías en la distribución irregular de la jornada.

3. SENTENCIA 2070/2021, DE 20 DE MAYO, DE LA SALA DO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA ([REC. 47/2021](#))

Aunque esta tercera sentencia —de la que fue ponente el magistrado Emilio Fernández de Mata— es de fecha algo más lejana, hemos decidido incluirla en la crónica por el importante eco que está teniendo en resoluciones recientes, como la 361/2025, de 2 de octubre, del Juzgado de lo Social nº 2 de A Coruña ([proc. 839/2024](#)), o la 346/2025, de 30 de octubre, del Juzgado de lo Social nº 3 de Santiago de Compostela ([proc. 172/2025](#)).

Se refiere al derecho de desconexión digital en relación con la eficacia de las comunicaciones empresariales, con efectos muy relevantes para el cómputo de los plazos de caducidad.

Contexto del caso y relevancia jurídica

El litigio surge tras el despido disciplinario de un trabajador, comunicado inicialmente mediante WhatsApp y posteriormente por burofax y correo electrónico. La Sala debía determinar si la comunicación por mensaje instantáneo cumplía las exigencias del artículo 55.1 ET; si la empresa había agotado los medios razonables para notificar el despido; y qué efectos tenía la eventual recepción posterior de la comunicación.

La sentencia considera que el WhatsApp no cumple los requisitos formales de la comunicación escrita del despido, aunque reconoce efectos al momento en que la persona trabajadora admite su conocimiento.

Insuficiencia del mensaje instantáneo como medio de notificación

La Sala afirma que la comunicación por WhatsApp no equivale a la carta escrita exigida legalmente. Los argumentos principales son que no garantiza la acreditación de la recepción, no asegura la identidad del emisor ni la integridad del contenido y no cumple los requisitos de fiabilidad propios de las comunicaciones formales. Por el contrario, estos mensajes solo acreditan, en el mejor de los casos, su emisión, pero no la efectiva recepción.

Este criterio se inserta en la línea jurisprudencial que exige que la notificación extintiva sea un acto recepticio con garantías suficientes para el ejercicio del derecho de defensa. La sentencia subraya que las aplicaciones de mensajería instantánea presentan limitaciones evidentes: la persona destinataria puede bloquear al remitente, abandonar el grupo o desactivar la recepción, y no existe certificación fiable de la entrega.

Estas circunstancias impiden considerarlas un medio fidedigno equivalente al burofax o a la entrega personal con firma de recepción.

El derecho a la desconexión digital como límite a las comunicaciones empresariales

Uno de los aspectos más innovadores de la sentencia es su referencia expresa al derecho a la desconexión digital. En concreto, afirma que no puede exigirse a la persona trabajadora que, fuera del horario laboral, mantenga su terminal encendido y conectado.

Este criterio implica que la empresa no puede presumir la recepción inmediata de un mensaje enviado fuera de la jornada, que la persona trabajadora no está obligada a consultar comunicaciones laborales en cualquier momento y que la falta de respuesta no puede interpretarse automáticamente como desobediencia o abandono.

La sentencia introduce así una visión garantista del derecho a la desconexión digital en un contexto de gran importancia para el ejercicio de derechos, como es la constancia de las comunicaciones empresariales.

La obligación empresarial de emplear medios idóneos de notificación

El tribunal insiste también en la obligación empresarial de agotar los medios razonables para asegurar el conocimiento de la decisión extintiva, considerando factores como si la empresa conocía otros domicilios del trabajador o si intentó nuevas notificaciones.

No obstante, la recepción posterior por correo electrónico permitió considerar cumplido el requisito formal, situando la eficacia del despido en el momento en que la persona trabajadora tuvo conocimiento efectivo de él.

Consecuencias prácticas

Esta sentencia del TSJG nos ofrece varias conclusiones prácticas:

a) Los servicios de mensajería instantánea no son un medio válido autónomo para notificaciones empresariales con relevancia jurídica, como un despido o una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Pueden servir como comunicación informal o complementaria, pero no sustituyen a los medios fidedignos (que también pueden ser digitales).

- b) El derecho a la desconexión digital limita la presunción de recepción, pues la empresa no puede exigir disponibilidad permanente a la persona trabajadora.
- c) El conocimiento efectivo continúa siendo determinante; si la persona trabajadora admite que conoció el despido, la eficacia de la comunicación puede situarse en ese momento.
- d) La diligencia empresarial en la notificación es esencial; deben emplearse medios adecuados y agotarse las vías razonables.

Conclusión

Como las otras sentencias comentadas, esta resolución del TSJG evidencia la tensión entre la inmediatez de los medios tecnológicos actuales y las garantías jurídicas en el ámbito laboral. Los servicios de mensajería instantánea facilitan la comunicación, pero no sustituyen las garantías formales que exige el ordenamiento.

La digitalización de las relaciones laborales debe ser compatible con la seguridad jurídica y con el respeto al derecho a la desconexión, evitando que la conectividad permanente se convierta en una nueva forma de servidumbre.