

## O DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL EN TRES SENTENZAS INNOVADORAS DE ÓRGANOS XUDICIAIS GALEGOS

HÉCTOR LÓPEZ DE CASTRO RUÍZ

Avogado  
Confederación Intersindical Galega  
[hector@galizacig.gal](mailto:hector@galizacig.gal)

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

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

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

A dixitalización das relacións laborais e a popularización dos dispositivos de comunicación electrónica alteraron os lindeiros entre o tempo de traballo e o tempo de descanso. Neste contexto, o dereito á desconexión dixital adquire relevancia como instrumento de garantía do descanso efectivo, da intimidade persoal e familiar e da dignidade da persoa traballadora fronte ás dinámicas do *always on*.

No ordenamento xurídico estatal, este dereito conta cun recoñecemento expreso no artigo 88 da Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, así como no artigo 20 bis do Estatuto dos Traballadores. A súa finalidade é asegurar o respecto ao tempo de descanso e aos dereitos fundamentais da persoa traballadora, evitando a prolongación indebida das obrigas laborais fóra do tempo de traballo.

A súa proxección práctica está a dar lugar a unha elaboración xurisprudencial progresiva, na cal os órganos da xurisdición social veñen precisando o seu alcance e as obrigas empresariais correlativas. Ten especial interese a súa relación coa ordenación do tempo de traballo, coa protección da saúde mental e cos límites e garantías das comunicacións empresariais efectuadas por medios dixitais.

Esta crónica analiza tres sentenzas ditadas por órganos xudiciais galegos que abordan cuestións relevantes relativas ao dereito á desconexión dixital con perspectivas complementarias. En particular, examínanse: a incidencia das comunicacións laborais durante situacións de incapacidade temporal; a interacción entre a distribución irregular da xornada, o deber de preaviso e o dereito á desconexión; e os límites que este dereito proxecta sobre a eficacia das comunicacións empresariais realizadas mediante sistemas de mensaxes instantáneas.

O estudo destas resolucións permite identificar criterios interpretativos novidosos e valorar o grao de consolidación dunha concepción do dereito á desconexión dixital orientada á protección efectiva do tempo de descanso e dos dereitos das persoas traballadoras.

### **1. SENTENZA 2292/2025, DO 25 DE ABRIL, DA SALA DO SOCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA ([REC. 338/2025](#))**

A primeira das sentenzas comentadas, da cal foi relator o maxistrado Carlos Villarino Moure, resolve o recurso interposto pola empresa Greenalia S.A. contra unha sentenza de instancia que declarara vulnerados os dereitos fundamentais da traballadora demandante. O alto tribunal galego confirma a vulneración do dereito á integridade moral, mais descarta a lesión da integridade física e do dereito á honra.

*Suposto de feito e cuestión xurídica*

A traballadora, técnica de xestión de persoal, causou baixa por incapacidade temporal derivada dun trastorno de ansiedade. Durante esa situación recibiu correos electrónicos de persoal da empresa relacionados coa actividade laboral. A sentenza de instancia acolleu a vulneración de dereitos fundamentais e fixou unha indemnización de 1.500 euros. A empresa recorreuna en suplicación alegando que non esixía unha resposta inmediata aos correos e eran comunicacións informativas.

O miolo do debate consistía en determinar se o envío de comunicacións laborais durante unha incapacidade temporal vulnera o dereito á desconexión dixital.

### *O dereito á desconexión dixital como deber empresarial de abstención*

A Sala parte do art. 88 da Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, que reconece o dereito á desconexión dixital para garantir o descanso e a intimidade persoal e familiar.

Reafirma unha interpretación moi relevante: o dereito á desconexión dixital non se limita ao dereito a *non responder*, senón que implica o deber empresarial de *non contactar* coa persoa fóra do tempo de traballo.

Esta concepción xa fora apuntada polo mesmo tribunal na súa anterior sentenza 1158/2024, do 4 de marzo ([rec. 5647/2023](#)) e consolida unha visión garantista do dereito.

A sentenza subliña que non se cumpre o dereito á desconexión polo feito de que a persoa non estea obrigada a responder; o dereito esixe a ausencia mesma de comunicacións laborais.

### *A incapacidade temporal como reforzo do dereito á desconexión*

Un elemento notábel da sentenza é a consideración da incapacidade temporal como situación cualificada de protección, nun enfoque interseccional sobre os dereitos fundamentais. O tribunal salienta que a empresa debe

adoptar medidas para evitar comunicacións cando o contrato está suspendido. A patoloxía agrava a inxerencia, pois recibir correos laborais pode incrementar o desacougo e dificultar a recuperación.

#### *A conexión coa integridade moral (art. 15 CE)*

O tribunal conclúe que o incumprimento do deber de desconexión pode constituír unha lesión da integridade moral, entendida como protección da inviolabilidade persoal fronte a intervencións non desexadas.

Así, recibir correos durante a incapacidade temporal supón unha inxerencia indebida que proxecta a idea de dispoñibilidade permanente e dificulta o libre desenvolvemento da personalidade, con afectación da dignidade da persoa traballadora.

A empresa non probou a necesidade das comunicacións nin a imposibilidade de adoptar medidas técnicas para evitalas, polo que se confirma a vulneración denunciada.

#### *Delimitación negativa: integridade física e honra*

Porén, a Sala revoga parcialmente a sentenza de instancia ao entender que non existe risco relevante para a integridade física e non se produciu lesión da honra, ao non haber expresións difamatorias nin afectación á reputación. Esta delimitación contribúe a precisar os contornos da tutela reforzada e evita unha extensión automática a outros dereitos fundamentais.

#### *Consecuencias indemnizatorias*

Malia acoller parcialmente o recurso da empresa, a sentenza mantén a indemnización por danos morais de 1.500 euros, con función reparadora e disuasoria de novas condutas. Xustifícao pola reiteración das comunicacións, a existencia da vulneración e a moderación da contía fixada na instancia.

### Valoración crítica e alcance práctico

Na nosa opinión, a resolución presenta achegas valiosas:

- a) Consolida unha interpretación forte do dereito á desconexión dixital, concibido non só como dereito a non responder, senón como dereito a non recibir comunicacións.
- b) Recoñece a incapacidade temporal como marco reforzado de protección, nomeadamente en patoloxías psíquicas.
- c) Incorpora a desconexión dixital nunha visión integral dos dereitos fundamentais, vinculándoa coa integridade moral.
- d) Reforza as obrigas organizativas empresariais, como a implantación de medidas técnicas ou protocolos internos efectivos.

### Conclusión

A sentenza 2292/2025 do TSXG representa un avance na construción doutrinal do dereito á desconexión dixital por parte dos órganos xudiciais galegos. A súa vinculación coa integridade moral eleva o estándar de protección da persoa traballadora e obriga as empresas a adoptaren políticas activas de prevención das comunicacións laborais fóra do tempo de traballo, nomeadamente durante situacións de incapacidade temporal.

## **2. SENTENZA 498/2025, DO 31 DE OUTUBRO, DO XULGADO DO SOCIAL NÚM. 5 DA CORUÑA ([PROC. 370/2025](#))**

A segunda sentenza que imos comentar, ditada pola maxistrada Pilar Carreira Vidal, aborda a cuestión da interacción entre a distribución irregular da xornada (e o correspondente deber de preaviso) co dereito á desconexión dixital. Resolve a impugnación dunha sanción administrativa imposta á empresa Cibernos BPO, S.L., confirmando a existencia dunha infracción grave en materia de tempo de traballo.

A resolución parécenos salientábel por integrar dúas dimensións normativas contemporáneas: por un lado, a garantía do preaviso mínimo na modificación da xornada; por

outro, a protección do dereito á desconexión dixital como expresión dos dereitos de descanso e conciliación.

### Suposto de feito e actuación administrativa

A Inspección de Traballo levantou acta de infracción ao constatar que a empresa convocou 18 persoas traballadoras a un curso obrigatorio de formación sobre acoso laboral, fixou a súa realización fóra da xornada ordinaria, comunicou a convocatoria por correo electrónico o 5 de abril ás 18:00 horas e programou o curso para o 9 de abril.

A sanción, de 1.501 euros, estaba fundamentado no artigo 7.5 do Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, relativo ás transgresións en materia de tempo de traballo.

A empresa alegou que foi respectado o preaviso de cinco días, non se vulnerou o dereito á desconexión dixital e, subsidiariamente, que o incumprimento sería meramente formal.

### Cuestións xurídicas

A controversia céntrase en tres cuestións principais:

a) A natureza das horas de formación obrigatoria:

O xulgado considera pacífico que a formación obrigatoria, vinculada ao plan de igualdade, constitúe tempo de traballo efectivo, mesmo cando se realiza fóra da xornada ordinaria.

b) A distribución irregular da xornada e preaviso mínimo:

A convocatoria das persoas afectadas implicou unha prolongación da xornada e, polo tanto, unha distribución irregular, sometida ao artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores.

A sentenza rexeita o cómputo defendido pola empresa e aplica as regras xerais do artigo 5 do Código Civil, concluíndo que o prazo mínimo de cinco días non foi respectado. Este elemento reforza o carácter garantista do preaviso, entendido como instrumento de conciliación.

c) Dereito á desconexión dixital:

O envío do correo electrónico fóra do horario laboral constitúe o aspecto máis innovador da resolución.

Con cita da antes comentada sentenza 2292/2025 do TSXG, o xulgado lembra que o dereito á desconexión dixital non só significa non responder, senón que tamén implica o deber empresarial de non contactar fóra do tempo de traballo. Polo tanto, non pode presumirse que o correo electrónico vai ser revisado fóra da xornada.

### Presunción de certeza das actas da Inspección

A sentenza lembra a presunción de certeza das actas inspectoras, que alcanza tanto os feitos percibidos directamente como aqueles acreditados mediante documentación incorporada. Esta presunción só pode ser desvirtuada mediante proba suficiente, circunstancia que non se produciu no caso.

### Tipificación da infracción

A empresa alegou que o incumprimento sería, en todo caso, leve. Porén, o xulgado conclúe que non só existiu incumprimento do preaviso, senón tamén vulneración do dereito á desconexión dixital, o que xustifica a cualificación como infracción grave. A fixación no grao medio resulta adecuada polo número de persoas afectadas (18).

### Relevancia doutrinal da sentenza

A resolución presenta, na nosa opinión, varios aspectos relevantes:

- a) O dereito á desconexión consolídase como deber empresarial activo: a sentenza reforza a idea de que o dereito á desconexión implica unha obriga de abstención empresarial. A doutrina do TSXG é acollida polos órganos de instancia.
- b) O correo electrónico fóra de xornada é cualificábel como infracción laboral: non é necesario que a empresa exixa unha resposta á persoa traballadora: o simple contacto pode vulnerar o dereito.
- c) O preaviso ten unha función material na distribución irregular da xornada: non é un simple requisito formal, senón unha garantía efectiva de conciliación e previsibilidade.

d) A regulación do tempo de traballo intégrase co novo dereito á desconexión: a resolución exemplifica a converxencia entre dereito laboral clásico e dereitos dixitais.

### Conclusión

A resolución comentada supón unha interpretación rigorosa e coherente coa finalidade contemporánea do dereito laboral de favorecer a conciliación do traballo coa vida persoal e familiar. Reforza a protección do tempo de descanso, dota de contido real o dereito á desconexión dixital e esixe o cumprimento estrito das garantías na distribución irregular da xornada.

### **3. SENTENZA 2070/2021, DO 20 DE MAIO, DA SALA DO SOCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA (REC. 47/2021)**

Aínda que esta terceira sentenza —da cal foi relator o maxistrado Emilio Fernández de Mata— é de data algo máis recuada, decidimos incluíla na crónica polo importante eco que está a ter en resolucións posteriores, como a 361/2025, do 2 de outubro, do Xulgado do Social núm. 2 da Coruña ([proc. 839/2024](#)), ou a 346/2025, do 30 de outubro, do Xulgado do Social núm. 3 de Santiago de Compostela ([proc. 172/2025](#)).

Refírese ao dereito de desconexión dixital en relación coa eficacia das comunicacións empresariais, para os moi trascendentes efectos do cómputo de prazos de caducidade.

### Contexto do caso e relevancia xurídica

O litixio xorde tras o despedimento disciplinario dun traballador, comunicado inicialmente mediante WhatsApp e posteriormente por burofax e correo electrónico. A Sala debía determinar se a comunicación por mensaxe instantánea cumpría as esixencias do artigo 55.1 ET; se a empresa esgotara os medios razoábeis para notificar o despedimento; e que efectos tiña a eventual recepción posterior da comunicación.

A sentenza considera que o WhatsApp non cumpre os requisitos formais da comunicación escrita do despedimento,

aínda que recoñece efectos ao momento no que a persoa traballadora admite o seu coñecemento.

### *Insuficiencia da mensaxe instantánea como medio de notificación*

A Sala afirma que a comunicación por WhatsApp non equivale á carta escrita esixida legalmente. Os argumentos principais son que non garante a acreditación da recepción, non asegura a identidade do emisor nin a integridade do contido e non cumpre os requisitos de fidedignidade propios das comunicacións formais. Ao contrario, estas mensaxes só acreditan, no mellor dos casos, a súa emisión, mais non a efectiva recepción.

Este criterio insírese na liña xurisprudencial que esixe que a notificación extintiva sexa un acto recepticio con garantías suficientes para o exercicio do dereito de defensa.

A sentenza remacha que as aplicacións de mensaxes instantánea teñen limitacións evidentes: a persoa destinataria pode bloquear a remitente, pode abandonar o grupo ou desactivar a recepción e non existe certificación fiable da entrega.

Estas circunstancias impiden considerala un medio fidedigno equivalente ao burofax ou á entrega persoal con sinatura de recepción.

### *O dereito á desconexión dixital como límite ás comunicacións empresariais*

Un dos aspectos máis innovadores da sentenza é a súa referencia expresa ao dereito á desconexión dixital. En concreto, afirma que non pode esixirse á persoa traballadora que, fóra do horario laboral, manteña o seu terminal prendido e conectado.

Este criterio implica que a empresa non pode presumir a recepción inmediata dunha mensaxe enviada fóra da xornada, a persoa traballadora non está obrigada a consultar comunicacións laborais en calquera momento e a falta de resposta non pode interpretarse automaticamente como unha desobediencia ou abandono.

A sentenza introduce así unha visión garantista do dereito á desconexión dixital nun contexto de grande importancia para o exercicio dos dereitos, como é a constancia das comunicacións empresariais.

### *A obriga empresarial de empregar medios idóneos de notificación*

O tribunal insiste tamén na obriga empresarial de esgotar os medios razoábeis para asegurar o coñecemento da decisión extintiva, considerando factores como se a empresa coñecía outros domicilios da persoa traballadora ou se tentou novas notificacións.

Aínda así, a recepción posterior por correo electrónico permitiu considerar cumprido o requisito formal, situando a eficacia do despedimento no momento en que a persoa traballadora tivo coñecemento efectivo del.

### *Consecuencias prácticas*

Esta sentenza do TSXG ofrécenos varias conclusións prácticas:

- a) Os servizos de mensaxes instantáneas non son un medio válido autónomo para notificacións empresariais con relevancia xurídica, como un despedimento ou unha modificación substancial de condicións de traballo. Poden valer como comunicación informal ou complementaria, mais non substitúen os medios fidedignos (que tamén poden ser dixitais).
- b) O dereito á desconexión dixital limita a presunción de recepción, pois a empresa non pode esixir dispoñibilidade permanente á persoa traballadora.
- c) O coñecemento efectivo continúa a ser determinante; se a persoa traballadora admite que coñeceu o despedimento, a eficacia da comunicación pode situarse nese momento.
- d) A dilixencia empresarial na notificación é esencial; deben empregarse medios adecuados e esgotarse as vías razoábeis.

### *Conclusión*

Como as outras sentenzas comentadas, esta resolución do TSXG evidencia a tensión entre a inmediatez dos medios tecnolóxicos actuais e as garantías xurídicas no ámbito

laboral. Os servizos de mensaxes instantáneas facilitan a comunicación, mais non substitúen as garantías formais que o ordenamento esixe.

A dixitalización das relacións laborais debe ser compatíbel coa seguridade xurídica e co respecto ao dereito á desconexión, evitando que a conectividade permanente se transforme nunha nova forma de servidume.