

## **AVANCES EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL: PANORAMA AUTONÓMICO Y ESTATAL**

JOSÉ MANUEL PAZÓ ARGIBAY

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela (España)

[josemanuel.pazo@usc.es](mailto:josemanuel.pazo@usc.es)

### **RESUMEN**

Pese a la afectación directa que el derecho a la desconexión digital tiene en el ámbito laboral, su regulación de referencia se encuentra actualmente contenida en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En ella, el legislador se ha limitado al simple reconocimiento del derecho a la desconexión digital, dejando en manos de la negociación colectiva su materialización al considerar que es este el instrumento más adecuado, por la flexibilidad que ofrece, para su desarrollo en cada ámbito de negociación, teniendo en cuenta la naturaleza y objeto de la relación laboral. No obstante, como se expone en este trabajo, la elección de esta vía por parte del legislador se ha manifestado, al menos hasta el momento, insuficiente para garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

**Palabras clave:** desconexión digital, negociación colectiva, tiempo de trabajo.

### **RESUMO**

Pese á afectación directa que o dereito á desconexión dixital ten no ámbito laboral, a súa regulación de referencia atópase actualmente contida na Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e Garantía dos Dereitos Dixitais. Nela, o lexislador limitouse ao simple

recoñecemento do dereito á desconexión dixital, deixando en mans da negociación colectiva a súa materialización ao considerar que é este o instrumento máis axeitado, pola flexibilidade que ofrece, para o seu desenvolvemento en cada ámbito de negociación, tendo en conta a natureza e obxecto da relación laboral. Non obstante, como se expón neste traballo, a elección desta vía por parte do lexislador tense manifestado, cando menos ata o momento, insuficiente para garantir o dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras.

**Palabras chave:** desconexión dixital, negociación colectiva, tempo de traballo.

### **ABSTRACT**

Despite the direct impact that the right to digital disconnection has in workplace, its reference regulation is currently contained in Organic Law 3/2018, 5 December, on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights. In this law, legislator has limited himself to simply recognizing the right to digital disconnection, leaving its implementation to collective bargaining, considering that this is the most appropriate instrument, due to the flexibility it offers, for its development in each area of negotiation, taking into account the nature and purpose of the employment relationship. However, as this paper explains, the legislator's choice has proved, at least so far, to be insufficient to guarantee workers right to digital disconnection.

**Keywords:** digital disconnection, collective bargaining, working time.

### **SUMARIO**

1. UNA APROXIMACIÓN A LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL. UN RECONOCIMIENTO LEGAL CON NECESARIO DESARROLLO CONVENCIONAL. 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO GARANTE DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. 3. LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. PANORAMA AUTONÓMICO Y ESTATAL. 4. UNA BREVE MENCIÓN A LOS ASPECTOS DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL FALLIDO PROYECTO DE LEY DE REDUCCIÓN DE JORNADA. 5.

## CONCLUSIONES, PROPUESTAS Y BUENAS PRÁCTICAS. 6. BIBLIOGRAFÍA.

### **1. UNA APROXIMACIÓN A LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL. UN RECONOCIMIENTO LEGAL CON NECESARIO DESARROLLO CONVENCIONAL**

La ordenación del tiempo de trabajo ha sido, y es, uno de los temas centrales en el tratamiento y estudio del marco jurídico laboral. La regulación contenida al respecto en el Estatuto de los Trabajadores<sup>1</sup>, fruto de continuas modificaciones motivadas por los cambios económicos y sociales, así como por la necesaria adaptación de la normativa nacional a las prescripciones europeas, adolece de un enfoque conjunto<sup>2</sup>, lo que ha convertido esta cuestión en una fuente inagotable de litigiosidad.

Esta ya arcaica regulación, pensada para una prestación laboral clásica donde empresario y trabajador interaccionan en un mismo espacio físico, se muestra claramente insuficiente para la nueva realidad laboral, donde la incorporación de las nuevas tecnologías a la organización y desarrollo del trabajo ha derribado ciertos elementos de las clásicas fronteras de la prestación laboral.

No existe discusión acerca de las ventajas que ha supuesto la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación al mundo laboral, aportando nuevas y ágiles formas de organización y gestión del trabajo, inmediatez en los procesos de comunicación, mayor rapidez en la prestación de determinados servicios, ahorro de costes, etc., favoreciendo también una mayor flexibilidad laboral<sup>3</sup>.

Sin embargo, tampoco puede obviarse que la conectividad permanente de quienes realizan su actividad en este nuevo contexto laboral ha distorsionado no solo el espacio físico de la prestación laboral, sino también la delimitación del espacio temporal en la que esta se desarrolla, desdibujando los

---

<sup>1</sup> Capítulo II, Sección 5ª, Arts. 34 a 38.

<sup>2</sup> Igartua Miró, Mª. T. (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pág. 21.

<sup>3</sup> Especialmente "facilitando el teletrabajo y el trabajo a distancia". Velasco Portero, Mª. T. (2023). "Derecho a la desconexión digital", *Revista Temas Laborales*, Número 168/2023, pág. 394.

límites de lo que debe entenderse como tiempo de trabajo y tiempo de descanso<sup>4</sup>.

En este contexto surgen nuevos factores de riesgo para la salud de los trabajadores<sup>5</sup>, especialmente en sectores y actividades con mayor nivel de digitalización<sup>6</sup> y con mayor incidencia en las generaciones más jóvenes<sup>7</sup>. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo destaca como riesgos emergentes asociados a una constante conexión digital, además de los de naturaleza ergonómica y de impacto en los trastornos musculoesqueléticos, otros novedosos como el tecno-estrés, la tecno-fatiga, la tecno-ansiedad, o la tecno-adicción<sup>8</sup>. Su impacto sobre la salud de los trabajadores se manifiesta a través de consecuencias de carácter físico y fisiológico<sup>9</sup>, así como de carácter psicosocial<sup>10</sup>.

No solo eso. Esta conectividad constante representa también un elemento de intromisión en la intimidad de los trabajadores y perturbador de la conciliación de su vida

---

<sup>4</sup> Gil, Plana, J. (2022). "Configuración legal del derecho a la desconexión digital". En Maldonado Montoya, J.P., Marín Moral, I., Sempere Navarro, A.V. (Dir.), *La reordenación del tiempo de trabajo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Colección de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, pág. 435.

<sup>5</sup> Acerca de la consideración de la desconexión digital como medida de prevención, véase Moreno Solana, A. (2023), "La negociación colectiva ante el derecho a la desconexión digital", en García González, G., Moreno Solana, A. (Dir.), *La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales*, Ed. Dykinson, Madrid, págs. 236-238.

<sup>6</sup> Torres García, B. (2020). "Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 8, Nº 1, pág. 242.

<sup>7</sup> Al respecto, Solymosi-Szekeres, B. (2024), "Hustle Culture and Quiet Quitting – Trends Between Young Workers in the Era of Digital Work", *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2024/2, págs. 21-22.

<sup>8</sup> *Desconexión digital: guía básica. Propuestas desde la seguridad y salud*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Madrid, 2024, págs. 31-33.

<sup>9</sup> Trastornos del sueño, síndrome visual informático, dolores de cabeza, lesiones musculoesqueléticas, afecciones cardiovasculares y cerebrovasculares, Diabetes tipo II, afecciones respiratorias y/o dermatológicas, etc. *Ibidem*. Pág. 41.

<sup>10</sup> Síndrome de la fatiga informativa o infoxicación, síndrome del FOMO, síndrome de la vibración fantasma, apnea del WhatsApp, sentimientos de apatía, impotencia y letargo, reducción de la capacidad de control, hipersensibilidad a las críticas, bloqueos mentales, irritabilidad, depresión, ansiedad, burnout, aislamiento social, etc. *Ibidem*. Págs. 41-43.

personal, familiar y laboral. Todo esto, a pesar de que el derecho a la desconexión digital se encuentra íntimamente ligado a los artículos 18.4 y 40.2 de la Constitución Española, desde donde se emplaza al legislador y a los poderes públicos, por un lado, a la limitación legal del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos, así como el pleno ejercicio de sus derechos y, por otro, al fomento de una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados<sup>11</sup>.

Pese a la clara y directa afectación que esta cuestión puede tener en el plano laboral, lo cierto es que su regulación inicial en este ámbito vino de la mano de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales<sup>12</sup>, en cuyo artículo 88 se establece el marco general del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Bajo el título *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*, su apartado primero reconoce a trabajadores y empleados públicos el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Reconoce, por tanto, el artículo 88.1 de la LOPDGDD el derecho a la desconexión digital a todos los trabajadores, con independencia del vínculo, laboral o funcionarial, con su empleador. La propia LOPDGDD introduce el reconocimiento de este derecho, vía disposiciones finales decimotercera y decimocuarta, en el

---

<sup>11</sup> Aunque no considerado jurisprudencialmente como un derecho fundamental. Al respecto Trujillo Pons, F. (2025), "Un debate a cuenta de la categorización (o no) de la desconexión digital en el ámbito laboral como derecho fundamental", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social* Nº 10, págs. 113-132.

<sup>12</sup> En adelante LOPDGDD.

articulado del Estatuto de los Trabajadores<sup>13</sup> y en el Estatuto Básico del Empleado Público<sup>14</sup>, respectivamente.

Respecto al ET, se añade un nuevo artículo 20 *bis* donde se reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por su parte, el EBEP incorpora una nueva letra *j bis*) en su artículo 14 para reconocer el derecho individual de los empleados públicos a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Como puede observarse, ni la LOPDGDD en su vocación generalista, ni el ET ni el EBEP de forma particular, ofrecen una definición precisa de lo que debe entenderse por desconexión digital<sup>15</sup>, una notable carencia inicial, más centrada en los objetivos que en el concepto, que avanza ya el crucial papel de la negociación colectiva en la concreción y determinación de su contenido. Además, se habrá reparado ya en ello, todas ellas<sup>16</sup> configuran la desconexión digital como un derecho de los trabajadores, atenuando la responsabilidad empresarial al respecto, aunque doctrina<sup>17</sup> y

---

<sup>13</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En adelante ET.

<sup>14</sup> 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. En adelante EBEP.

<sup>15</sup> Al respecto, Gil, Plana, J. (2022). *Op. Cit.*, pp. 448-450.

<sup>16</sup> LOPDGDD, ET y EBEP.

<sup>17</sup> En este sentido, Aguas Blasco sostiene que "la noción del deber de abstención por parte del empresario de contactar con el trabajador fuera de su tiempo de trabajo, ya que, de no configurarse también desde esta óptica, el ejercicio del derecho queda a discreción de la persona trabajadora, con el consiguiente riesgo de que no lo ejerza". Aguas Blasco, A. (2024). "Límites

jurisprudencia<sup>18</sup> se han inclinado hacia una interpretación extensiva del derecho a la desconexión<sup>19</sup>.

Aunque sin excesos, sí resulta más generoso el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en la Ley de Trabajo a Distancia<sup>20</sup>. Lo hace, por un lado, como derecho de las personas que trabajan a distancia<sup>21</sup>, particularmente en teletrabajo y, por otro, estableciendo el “deber empresarial” de garantizar dicho derecho<sup>22</sup>. Se adentra, además, la LTD en precisar cierto alcance de dicho derecho-deber, al disponer expresamente una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

En definitiva, como se observa, ambas normas se limitan apenas al reconocimiento abstracto del derecho sin aventurarse a abordar su contenido o alcance, encomendando esta tarea, una y otra, a la negociación

---

judiciales al derecho a la desconexión digital”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, Nº 10, p.197.

<sup>18</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 25 de abril de 2025 (Nº Rec: 338/2025): “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 este sentido, el derecho a la desconexión digital lleva consigo, por regla general, una obligación por parte del empresario, y de las personas dependientes o vinculadas, de abstención en las comunicaciones de orden laboral o vinculadas con la prestación de servicios fuera del tiempo de trabajo”.

<sup>19</sup> En detalle, Camas Roda, F. (2025). “Políticas empresariales y desconexión digital”, en Sempere Navarro, A.V. y Monereo Pérez, J.L. (Dir.). *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales*. Ediciones Laborum, Murcia, págs. 713-719

<sup>20</sup> Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. En adelante LTD.

<sup>21</sup> Artículo 18.1 LTD.

<sup>22</sup> Lo que implicaría, como apunta Molina Navarrete, de “una doble medida de desconexión digital: el poder de autodeterminación del trabajador, plenamente libre para no responder, de un lado, y el deber del empleador de abstenerse de realizar disposición alguna en tal sentido, de otro”. Molina Navarrete, C. (2017). “Jornada laboral y tecnologías de la información: desconexión digital, garantía del derecho al descanso”, *Revista Temas Laborales*, núm. 138/2017, p. 270.

colectiva<sup>23</sup>. Así, el artículo 88.2 de la LOPDGDD sujeta el ejercicio de este derecho y las modalidades que al efecto se establezcan<sup>24</sup>, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral<sup>25</sup>, en la negociación colectiva<sup>26</sup> o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras<sup>27</sup>. Nótese que, pese a dejarse en manos de la negociación colectiva la regulación de las condiciones que han de regir el ejercicio del derecho a la desconexión digital, el legislador no impone una clara obligación de negociar, limitándose a invitar a la negociación colectiva para su desarrollo<sup>28</sup>.

Por el contrario, de forma más rotunda, aunque complementaria y no excluyente de la anterior<sup>29</sup>, el apartado

---

<sup>23</sup> “La indefinición legal del concepto y contenido deriva en una especial importancia de la negociación colectiva en este sentido, ya que si el convenio colectivo no los incluye estaría trasladando al poder de dirección del empresario dicha definición”. Velasco Portero, T. (2023). *Op. Cit.*, p. 403.

<sup>24</sup> Lo que se refiere al “diseño e implementación de herramientas, técnicas y sistemas que aseguren su aplicación”. Payá Castiblanque, R. (2025). “El derecho a la desconexión digital: análisis de la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, *Revista Temas Laborales*, núm. 176/2025, p. 190.

<sup>25</sup> Lo que permitiría un contenido más variado de este derecho, adaptado al sector, actividad, empresa, etc.

<sup>26</sup> Instrumento más cercano a la naturaleza y objeto de la relación laboral.

<sup>27</sup> Lo que ha llevado a la doctrina más autorizada a concluir que el derecho a la desconexión digital “no es absoluto, dado que, aunque se reconoce absolutamente, se condiciona su ejercicio”. San Martín Mazzucconi, C. (2021). “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, *Revista de Ministerio de Trabajo y Economía Social*, Nº 148, p. 333.

<sup>28</sup> Trujillo Pons, F. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, p. 210.

<sup>29</sup> Como precisa Trujillo Pons, lo adecuado sería atender “en primer lugar, a lo establecido en la negociación colectiva, esto es, en atención al convenio colectivo del ámbito correspondiente, en segundo lugar y en defecto de lo anterior, a lo acordado a nivel de empresa mediante acuerdos junto con la representación legal de los trabajadores y, en tercer lugar conforme a la redacción de una política interna (obligatoria) que, de existir también un convenio o acuerdo debe tener en cuenta lo allí previsto, la peor opción para los trabajador, obviamente, es que no exista ninguna de las anteriores fuentes reguladoras del derecho”. Trujillo Pons, F. (2024). “Sobre la regulación europea nonata de la desconexión digital de los trabajadores”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, nº 8, p. 150.

3 del mismo artículo obliga al empleador<sup>30</sup>, previa audiencia de la representación de las personas trabajadoras, a elaborar una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. No obstante, esta audiencia previa no implica, en modo alguno, la obligación de una negociación colectiva vinculante<sup>31</sup>, por lo que lo más razonable sería que estas políticas internas se amolden a lo previamente contemplado en convenio colectivo, concretando de una manera más nítida y precisa lo establecido en aquel<sup>32</sup>. Además, siguiendo el literal de la norma, la obligación de dicha política interna se limita al establecimiento de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización indicadas, dejando al margen otros aspectos de la desconexión digital que podrían tener cabida en un preferible ámbito negocial superior; permitiendo también el establecimiento de unos niveles mínimos de protección del derecho a la desconexión digital para todas las personas trabajadoras.

A mayor abundamiento, con carácter general, el artículo 91 de la LOPDGGD, bajo el título "Derechos digitales en la negociación colectiva", contempla la posibilidad de que los convenios colectivos puedan establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

---

<sup>30</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2025 (Nº Rec: 169/2022): "la legislación vigente no solo permite, sino que obliga a la empresa a elaborar una política interna sobre el derecho a la desconexión digital".

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2025 (Nº Rec: 204/2024).

<sup>32</sup> Megino Fernández, D. (2025). "Derecho a la desconexión digital: buenas prácticas convencionales", en Álvarez Cuesta, H. (Dir.) y Rodríguez Escanciano, S. (Coord.) *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, Nº 143, p. 175.

Por su parte, la LTD contempla también la posibilidad de que los convenios o acuerdos colectivos de trabajo puedan establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso<sup>33</sup>. Su disposición adicional primera habilita también a la negociación colectiva para el establecimiento, entre otros aspectos, de las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión<sup>34</sup>; en un paradójico reconocimiento del derecho y, a su vez, la regulación de situaciones que habilitarían su inaplicación<sup>35</sup>. En definitiva, el papel del legislador se ha limitado al reconocimiento del derecho a la desconexión digital, dejando en manos de la negociación colectiva su materialización al considerar que es este el instrumento más adecuado, por la flexibilidad que ofrece, para su desarrollo en cada ámbito de negociación, teniendo en cuenta la naturaleza y objeto de la relación laboral<sup>36</sup>. No obstante, como se expondrá a continuación, la elección de esta vía por parte del legislador, no exenta de controversia entre la doctrina<sup>37</sup>, se ha

---

<sup>33</sup> Artículo 18.2 *in fine* LTD.

<sup>34</sup> En general, existen en la ley muchas remisiones al papel de la negociación colectiva para su determinación y concreción. En detalle, Fernández Villazón, L. A. (2025). "Negociación colectiva y teletrabajo: algunas luces, numerosas sombras", *Revista Temas Laborales*, núm. 176/2025, pp. 154-157.

<sup>35</sup> De la Iglesia Aza, L. (2023), "El teletrabajo en la negociación colectiva tras la ley 10/2021", en García González, G., Moreno Solana, A. (Dirs.), *La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales*, Ed. Dykinson, Madrid, pág. 292.

<sup>36</sup> "Como ha podido comprobarse con su lectura, implica o incorpora una prácticamente nula concreción de su contenido en tanto que se limita a su simple reconocimiento para remitir después, y en orden a la determinación o concreción de este, a la acción de los operados sociales, y advirtiendo ya de la necesidad de su la misma tenga en cuenta, se module o adecue, el contenido de la actividad profesional o de servicios de que se trate". Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de mayo de 2023 (Nº rec: 7704/2022).

<sup>37</sup> Así, mientras que Fernández Ramírez sostiene que "como suele suceder en materia laboral, la combinación perfecta deriva de establecer una base en la ley y una implementación en la negociación colectiva. Cada empresa, cada sector, cada puesto, cada tarea requieren una intervención distinta [...]. La clave se halla, pues, en la negociación colectiva", Purcalla Bonilla llama la atención acerca de la insuficiencia de esta regulación "pues fiar a la

manifestado, al menos hasta el momento, como insuficiente para garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras<sup>38</sup>.

## 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO GARANTE DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La remisión a la negociación colectiva como cauce para garantizar el derecho a la desconexión digital es salida recurrente en la normativa, de toda naturaleza, nacional y supranacional, al respecto.

Como se ha señalado, el papel del legislador nacional respecto al derecho a la desconexión digital se ha limitado a su reconocimiento<sup>39</sup>, dejando en manos de la negociación colectiva su desarrollo material<sup>40</sup>.

---

negociación colectiva la concreción del derecho es arriesgado". Por su parte, Morato García destaca la "debilidad de la técnica legal vigente" y subraya carencias como "no fijar un contenido mínimo aplicable que impida que el derecho quede desprovisto de proyección efectiva en aquellos supuestos en los que la inacción negocial comporte un vacío de previsiones convencionales de desarrollo" o que "rehúye reformar el art. 85 ET para incorporar esta cuestión al contenido mínimo de los convenios". Fernández Ramírez, M. (2024). "La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*. Nº 10, p. 105; Purcalla Bonilla, M. A. (2020). "Seguridad, Salud Laboral y Desconexión Digital", *Revista Temas Laborales*, núm. 155/2020, p. 124; Morato García, R.M<sup>a</sup>. (2025). "Desconexión y control del tiempo de trabajo en la era digital", en AA.VV. *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Informes y Estudios, Serie Empleo, núm. 70, p. 239.

<sup>38</sup> Como apunta Velasco Portero, "si el convenio cae en la tentación de resolver la cuestión con una mera declaración de intenciones o repetición del texto legal con carácter generalista, o bien remitir directamente a la regulación legal [...], el derecho se va a reducir probablemente a un mínimo indispensable [...]". Velasco Portero, T. (2023). *Op. Cit.*, p. 403.

<sup>39</sup> Los señalados artículos 88 de la LOPDGDD y 18 de la LTD.

<sup>40</sup> Si bien "el derecho a la desconexión digital no queda condicionado, ni en su reconocimiento ni en su eficacia, por la autonomía colectiva ni las políticas internas de empresa. Lo deseable es que la negociación colectiva proceda a establecer las modalidades de ejercicio de la desconexión digital, dado que es el instrumento idóneo para adaptarlo a las singularidades que ofrece a los sectores productivos y/o las empresas, pero la ausencia de previsiones en la negociación colectiva – o la falta de políticas empresariales en materia de desconexión digital – no impide a la persona trabajadora hacer valer su derecho a la desconexión". Gil Plana, J. (2022). *Op. Cit.*, p. 453.

Siguiendo lo establecido en el artículo 88 de la LOPDGDD, se ha considerado que la negociación colectiva, en cada ámbito de negociación, es el instrumento más adecuado para el desarrollo de este derecho teniendo en cuenta la naturaleza y objeto de la relación laboral<sup>41</sup>. Del propio artículo 88 se deduce también el carácter preeminente de este instrumento frente a otros como acuerdos de empresa o políticas internas<sup>42</sup>, subrayando la necesidad de establecer acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática<sup>43</sup>.

Por su parte, el ya señalado artículo 18 de la LTD reconoce también este derecho, ofreciendo la posibilidad de establecer, vía convenios o acuerdos colectivos de trabajo, los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada para hacerla compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Una y otra norma, por tanto, descansan sobre la negociación colectiva la concreción de las medidas, acciones y mecanismos para el ejercicio efectivo del derecho a la

---

<sup>41</sup> Ya en su momento, el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, ofrecía a los Estados miembros la posibilidad de establecer, a través de disposiciones legislativas "o de convenios colectivos", normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral y, entre otros aspectos, respecto a la "gestión, planificación y organización del trabajo", la "salud y seguridad en el trabajo", así como el establecimiento de "medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales".

<sup>42</sup> Ahondando en lo ya señalado, Barrios Baudor insiste en que "estas políticas internas o protocolos empresariales deben jugar un papel secundario y/o complementario ("se ajustarán") en relación con, en su caso, lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores". Barrios Baudor, G.L. (2020). "La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico", Revista Galega de Dereito Social, Nº 11, p. 113.

<sup>43</sup> Artículo 88.3 LOPDGDD.

desconexión digital, aunque no lo hacen en términos obligacionales<sup>44</sup>.

Resulta respetable la concepción del legislador de que la negociación colectiva, más próxima a la realidad y a las necesidades concretas de cada empresa y/o sector, es el instrumento más favorable para garantizar de una forma más concreta el ejercicio de este derecho. No obstante, también debe ponerse de manifiesto que la variedad de realidades, particularidades, necesidades y ámbitos de negociación puede dar lugar a que no pueda garantizarse el ejercicio de este derecho de forma homogénea ni con la misma intensidad a todas las personas trabajadoras<sup>45</sup>.

La remisión a la negociación colectiva hecha por el legislador nacional, ex artículos 88 LOPDGDD y 18 LTD, es recepción directa del emplazamiento que, tanto a nivel nacional como supranacional, se ha hecho a través de distintos instrumentos legislativos y/o convencionales.

Así, por ejemplo, desde el punto de vista supranacional, a través del Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el trabajo 2021-2027<sup>46</sup>, la Comisión instó en su momento a los Estados miembros a actualizar sus marcos jurídicos nacionales, en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de abordar los riesgos y oportunidades en materia de salud y seguridad en el trabajo relacionados con las transiciones ecológica y digital. Al mismo tiempo, invitaba a los interlocutores sociales a buscar soluciones de común acuerdo para abordar los desafíos derivados del teletrabajo, la digitalización y el derecho a la desconexión en base al Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre la Digitalización<sup>47</sup>. En él, ya en el año 2020, se alertaba acerca de los riesgos y retos en torno a la delimitación del

---

<sup>44</sup> Al respecto, Gil Plana. J. (2022). *Op. Cit.*, pp. 453-454.

<sup>45</sup> Ponen su atención en estas consecuencias, Sánchez Trigueros, C. y Folgado Olmo, A. (2021). "En torno a la desconexión digital", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, núm. 2, pp. 43-45.

<sup>46</sup> Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. Bruselas, 28.6.2021 COM(2021) 323 final.

<sup>47</sup> <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/acuerdo-marco-de-los-interlocutores-sociales-europeos-sobre-digitalizacion>

tiempo de trabajo y del tiempo personal, tanto durante como después de la jornada laboral, derivados de la introducción de dispositivos y herramientas digitales en los lugares de trabajo<sup>48</sup>. Para ello, se proponían medidas a considerar al respecto como la formación y concienciación; el respeto de las reglas de la jornada laboral y de las reglas del teletrabajo y del trabajo móvil; medidas de orientación e información a los empleadores y los trabajadores sobre la manera de respetar las normas relativas a la jornada laboral y las normas sobre teletrabajo y trabajo móvil, incluida la manera de utilizar las herramientas digitales, como por ejemplo, el correo electrónico, además de los riesgos de pasar demasiado tiempo conectados, en particular para la salud y la seguridad; el compromiso de la dirección para crear una cultura que evite el contacto fuera de horario; no requerir una conexión fuera de horario; o el establecimiento de procedimientos de alerta y apoyo de "una cultura de no culpabilidad", para encontrar soluciones y evitar perjuicio para los trabajadores por no estar localizables<sup>49</sup>.

En ese mismo año, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo aprobó un informe en el que proponía a la Comisión Europea que adoptara una iniciativa legislativa de *Directiva sobre el derecho a la desconexión digital*<sup>50</sup>. En el artículo 4 de la propuesta de Directiva<sup>51</sup> se

---

<sup>48</sup> "En realidad, el Acuerdo Marco sobre digitalización no tiene como finalidad primordial afrontar directamente tal objeto sino arbitrar un método para hacerlo. Persigue, en efecto, poner a disposición de los protagonistas un procedimiento para afrontar los efectos de la digitalización en las relaciones laborales". Goerlich Peset, J.M<sup>a</sup>. (2021). "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización", *Revista Documentación Laboral*, Nº 122, Vol. I, p. 52.

<sup>49</sup> Como señala Sepúlveda Gómez "El papel de la negociación colectiva en todos estos ámbitos y en sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo y el empleo, es crucial, y no sólo desde un punto de vista de la adaptación del marco normativo a los sectores y empresas, sino también desde el punto de vista de su construcción, en participación con la norma pública". Sepúlveda Gómez, M. (2021). "El acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada". *Revista Temas Laborales*, núm. 158/2021, pp. 242-243.

<sup>50</sup> En detalle sobre la evolución normativa de la desconexión digital en la Unión Europea, véase Trujillo Pons, F. (2024), "Sobre la regulación europea nonata..." *Op. Cit.*, págs. 159 y ss.

<sup>51</sup> Artículo 4: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246\\_ES.html#\\_section1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_ES.html#_section1)

emplaza a los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, a establecer “disposiciones detalladas” para garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores, así como para que los empleadores apliquen este derecho de manera justa y transparente; preservando, en todo caso, la garantía de indemnidad de los trabajadores<sup>52</sup>. En este contexto, la propuesta de Directiva contempla como condiciones mínimas aspectos como las modalidades prácticas para apagar las herramientas digitales con fines laborales, incluido cualquier instrumento de vigilancia relacionado con el trabajo; los sistemas de medición del tiempo de trabajo; las evaluaciones de la salud y la seguridad, incluidas las evaluaciones de los riesgos psicosociales, en relación con el derecho a la desconexión; los criterios para establecer excepciones a la obligación de los empleadores de aplicar el derecho a la desconexión de los trabajadores; las medidas de sensibilización, incluida la formación en el puesto de trabajo, que deben adoptar los empleadores a efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital; o los supuestos de excepción al ejercicio de este derecho, así como su justificación.

Seguidamente, en su apartado segundo, el artículo 4 de la propuesta de Directiva habilita la posibilidad de que los Estados miembros confíen a los interlocutores sociales la celebración de convenios colectivos, en cualquier ámbito, para el establecimiento o complemento de las medidas contempladas en el apartado primero.

Ya en el plano nacional, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027<sup>53</sup>, dentro de su Objetivo 02: *Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva*, apuesta por el refuerzo de la investigación para conocer y gestionar los

---

<sup>52</sup> Velasco Portero, T. (2023). *Op. Cit.*, p.398.

<sup>53</sup> Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. BOE Núm. 101, de 28 de abril de 2023

desafíos que en materia de prevención de riesgos laborales supone la transformación del mundo del trabajo, poniendo énfasis en proyectos de investigación que tengan por objetivo profundizar en el conocimiento de temáticas como, entre otras, la digitalización y desconexión digital; al tiempo que, dentro de su Objetivo 06: *Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis*, se aboga por la potenciación de la negociación colectiva y la inclusión en los acuerdos de negociación colectiva de orientaciones que desarrollen materias consideradas relevantes en esta Estrategia, entre otras, la relativa a la desconexión digital. No obstante, en el contexto actual, la regulación de la desconexión digital parece apartarse de la perspectiva preventiva para acercarse más a la protección de la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. Finalmente, debe hacerse mención obligada también al V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>54</sup>, cuyo Capítulo XI está dedicado a la determinación de los compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en los procesos negociadores para garantizar el derecho a la desconexión digital.

Atendiendo al contenido del V AENC, el derecho a la desconexión digital debe concebirse como la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso de las personas trabajadoras; contribuyendo así a la protección de su salud, mejorando el clima laboral, la calidad del trabajo y la conciliación de la vida personal y laboral. En consonancia con esto, en el marco de los convenios colectivos se garantizará el derecho a la desconexión digital<sup>55</sup>, adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función.

Para ello, la negociación colectiva realizada en el marco del V AENC deberá tener en cuenta que la desconexión digital se

---

<sup>54</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. En adelante, V AENC.

<sup>55</sup> Tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras).

reconoce como un "derecho" a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo, lo que no obsta a que la conexión voluntaria por parte de una persona trabajadora no conllevará responsabilidad alguna a la empresa. Esta, además, alcanzará a cualquier dispositivo o herramienta susceptible de mantener la jornada laboral más allá de los límites establecidos legal o convencionalmente.

En consecuencia, si se produjera cualquier tipo de contacto o interacción fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni sus superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas; excepciones que, como se verá a continuación, se introducen con frecuencia en las cláusulas de los convenios colectivos, pero con escasa concreción.

Por su parte, las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción. Además, estas podrán llevar a cabo acciones formativas y de sensibilización relacionadas con el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Ofrece también el V AENC, aunque sin excesivo repertorio, algún ejemplo de buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo, como la programación de respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, o el uso del envío retardado para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

En el momento en que se elabora este trabajo, se encuentra en fase de negociación el VI AENC que, en materia de desconexión digital, parece mostrar ciertos avances fruto, con toda certeza, de las carencias detectadas en la actual regulación convencional. Así, frente a la configuración de la desconexión digital como un "derecho" en el V AENC, las organizaciones sindicales han propuesto en la nueva versión del documento el expreso deber de abstención empresarial al

establecer como criterio principal que la conexión fuera del horario de trabajo por parte de la persona trabajadora no debe producirse por iniciativa previa por parte de la empresa; recordando el propio documento la ya citada Sentencia del Tribunal de Justicia de Galicia<sup>56</sup> sobre el deber de abstención de la empresa respecto al contacto con la persona trabajadora fuera del tiempo de trabajo. Avanza también la propuesta sindical para el VI AENC en recomendaciones concretas acerca del establecimiento del deber de registro de cualquier acceso remoto a las herramientas corporativas de la empresa fuera de la jornada ordinaria de trabajo<sup>57</sup>, o el reconocimiento del derecho a la desconexión digital como una parte “prioritaria, intrínseca e indisoluble” de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

En definitiva, en la negociación colectiva no se encuentra únicamente la garantía del ejercicio del derecho a la desconexión digital, sino que es este el cauce natural para la determinación de las modalidades de su ejercicio, contenido y alcance, así como, necesariamente también, el instrumento en el que deben modularse las condiciones y/o limitaciones para el ejercicio de este derecho. Ofrece, por tanto, la negociación colectiva, un provechoso margen de acción para su desarrollo y efectividad.

### **3. LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. PANORAMA AUTONÓMICO Y ESTATAL**

Una vez expuesto, siquiera brevemente, el reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital y el crucial papel que juega la negociación colectiva en su desarrollo y garante, se analiza a continuación su presencia en la negociación colectiva sectorial gallega y de ámbito estatal.

Desde el punto de vista autonómico, el reciente *Informe sobre la digitalización en los convenios colectivos de sector*

---

<sup>56</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 25 de abril de 2025 (Nº Rec: 338/2025).

<sup>57</sup> Considerándose “tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, incluido el derecho a la retribución”. Punto 2.g) de la propuesta de las organizaciones sindicales UGT y CCOO para el VI Acuerdo para el Empleo la Negociación Colectiva

*gallegos*<sup>58</sup>, elaborado en el marco del Consello Galego de Relacións Laborais, ha puesto de manifiesto la residual presencia del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva sectorial gallega. De los 122 convenios colectivos analizados en dicho Informe<sup>59</sup>, solo el 11% contempla en su articulado alguna referencia, de mayor o menor calado, relativa al derecho de desconexión digital.

Analizando el tratamiento ofrecido por aquellos convenios colectivos que sí contemplan en su articulado cuestiones relativas al derecho a la desconexión digital, puede comprobarse cómo en algunos casos dichas disposiciones tienden parafrasear el reconocimiento del derecho ya contemplado en el propio art. 88.1 de la LOPDGDD y artículo 20 *bis* del ET; obviando la posibilidad que le brinda la Ley de modular el ejercicio del derecho, delimitar su alcance, etc., y limitándose a garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras<sup>60</sup>. Otros, menos generosos, si cabe, en la redacción, se limitan a garantizar la desconexión digital en el ámbito del teletrabajo, con una simple referencia a la LTD<sup>61</sup>.

En un reducido grupo de convenios, las partes negociadoras coinciden, y así lo manifiestan expresamente, en la necesidad de "impulsar"<sup>62</sup> o "promover"<sup>63</sup> el derecho a la desconexión digital una vez terminada la jornada de trabajo;

---

<sup>58</sup> Miranda Boto, J.M<sup>a</sup>. (Dir.), Álvarez Cuesta, H., Gil Otero, L., Pazó Argibay, J.M., *Informe sobre a dixitalización nos convenios colectivos de sector gallegos*, Consello Galego de Relacións Laborais, 2025.

<sup>59</sup> Los que se encontraban en vigor en la fecha de elaboración del Informe, febrero de 2025.

<sup>60</sup> Convenio Colectivo autonómico de salones de peluquería de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza para 2023 e 2024 (DOG nº 62, de 27 de marzo de 2024).

<sup>61</sup> Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (BOP nº 148, de 5 de agosto de 2022).

<sup>62</sup> Convenio colectivo do comercio de alimentación de la provincia de Lugo (BOP nº 197, de 28 de agosto de 2023); Convenio colectivo de comercio del metal de la provincia de Lugo (BOP nº 161, de 14 de julio de 2023).

<sup>63</sup> IV Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia (DOG nº 227, de 29 de noviembre de 2023); Convenio colectivo de hostelería de la provincia de A Coruña (BOP nº 241, de 22 de diciembre de 2022).

comprometiéndose las empresas, salvo situaciones o circunstancias justificadas, a no enviar correos electrónicos o mensajes profesionales fuera del horario laboral y reconociendo, en la mayor parte de ellos, el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los mismos fuera de su horario de trabajo<sup>64</sup>. En la inmensa mayoría, no se contempla un compromiso expreso por parte de las empresas de no enviar comunicaciones de carácter profesional fuera de la jornada de trabajo, sino un "derecho a no responder" a ninguna de estas comunicaciones por parte del personal, con independencia del medio empleado<sup>65</sup>.

Con mayor determinación, otros convenios se apartan de fórmulas vacías como impulsar o promover el derecho a la desconexión en sus ámbitos y "reconocen", sin ambages, el derecho a la desconexión digital del personal incluido dentro de su ámbito funcional<sup>66</sup>, reconociendo expresamente el derecho a no responder a ninguna comunicación, cualquiera que sea el medio utilizado<sup>67</sup>, aunque sin prescripción sancionadora alguna ante su incumplimiento.

Con cierta indefinición, los convenios colectivos que abordan en su articulado el derecho a la desconexión digital excepcionan el derecho, es decir, permiten el envío de comunicaciones de carácter profesional fuera de la jornada de trabajo en situaciones de urgencia justificada<sup>68</sup>; en situaciones o circunstancias imprevistas que hicieran imposible la remisión del mensaje profesional dentro de la

---

<sup>64</sup> Como ejemplo de excepción, el convenio colectivo de hostelería de la provincia de Lugo (BOP nº 190, de 20 de agosto de 2022) no reconoce expresamente este derecho

<sup>65</sup> Convenio colectivo del sector de la alimentación de la provincia da Coruña 2022-2025 (BOP nº 206, de 31 de octubre de 2022).

<sup>66</sup> Entre otros, el convenio colectivo del comercio de alimentación de la provincia de Ourense (BOP nº 164, de 20 de julio de 2021), o el Convenio colectivo del comercio textil de la provincia de Ourense (BOP nº 191, de 21 de agosto de 2023).

<sup>67</sup> Aunque excluyendo a aquellas personas trabajadoras que estén a disposición de la empresa y que perciban por esto una retribución, quienes tendrían la obligación de atender las comunicaciones de la empresa de conformidad con las reglas que se hayan establecido para el régimen de disponibilidad.

<sup>68</sup> Como contempla el convenio colectivo de hostelería de la provincia de A Coruña (BOP nº 241, de 22 de diciembre de 2022).

jornada de trabajo y siempre que el mensaje no pueda esperar, por razones organizativas de carácter urgente, a la siguiente jornada de trabajo<sup>69</sup>; que la urgencia temporal precise, sin duda, de una respuesta inmediata<sup>70</sup>; que concurren circunstancias de fuerza mayor que supongan un grave, inminente o evidente daño empresarial o del negocio que, dada la urgencia temporal precise, sin duda, de una respuesta inmediata<sup>71</sup> o, con mayor concreción, aunque sin caer en el exceso, ante la concurrencia de situaciones o circunstancias imprevistas que hicieran imposible la remisión de la comunicación dentro de la jornada de trabajo, supuestos en los que la no atención de la comunicación pueda afectar a urgencias asistenciales o temas legales de urgente atención, y/o situaciones que comprometan la viabilidad de la empresa o que le ocasione perjuicios graves, y siempre que la misma no pueda esperar, por razones organizativas de carácter urgente, a la siguiente jornada de trabajo<sup>72</sup>. De darse esta situación, algunos convenios concretan también cuál será el medio<sup>73</sup> o medios<sup>74</sup> de comunicación prioritarios para contactar con las personas trabajadoras fuera de su jornada de trabajo y comunicar la urgencia de la situación que motiva tal contacto.

En paralelo a estas inconcretas y genéricas circunstancias que imposibilitarían o condicionarían el derecho a la desconexión digital, una gran parte de los convenios colectivos analizados, aunque no todos, contienen una garantía de indemnidad expresa para aquellas personas trabajadoras que pudieran ser objeto de alguna medida

---

<sup>69</sup> Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Lugo (BOP nº 161, de 14 de julio de 2023).

<sup>70</sup> Convenio colectivo del comercio de elementos del metal de la provincia de Ourense (BOP nº 150, de 1 de julio de 2023).

<sup>71</sup> Convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de la provincia de A Coruña 2022-2025 (BOP nº 206, de 31 de octubre de 2022).

<sup>72</sup> Como establece el convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Lugo (BOP nº 133, de 10 de junio de 2024).

<sup>73</sup> Se decanta por el teléfono, por ejemplo, el convenio colectivo del comercio de elementos del metal de la provincia de Ourense (BOP nº 150, de 1 de julio de 2023).

<sup>74</sup> El convenio colectivo del comercio textil de la provincia de Ourense (BOP nº 191, de 21 de agosto de 2023) amplía los medios de contacto al correo electrónico, aplicación de mensajería o teléfono.

disciplinaria o despido por la no atención de estas comunicaciones fuera de su jornada de trabajo<sup>75</sup>, ampliando otros el alcance de esta indemnidad a otros aspectos como procesos de promoción o evaluación<sup>76</sup>.

En lo que respecta al establecimiento, vía negociación colectiva, de las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, medidas de formación o de sensibilización, tan solo un convenio colectivo<sup>77</sup> de los analizados contempla prescripciones concretas al respecto de lo que pueden considerarse buenas prácticas para garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, tales como eliminar el presentismo en reuniones, jornadas de formación y sensibilización, el control efectivo de la desconexión digital por parte de las empresas para que fuera de la jornada establecida no se envíen comunicaciones a través de ningún medio, la configuración en los medios electrónicos del “envío retardado” para que las distintas comunicaciones se hagan llegar dentro del horario laboral de la persona destinataria, así como las “respuestas automáticas” durante los periodos de ausencia, etc.

Como puede observarse, el tratamiento del derecho a la desconexión digital en los textos convencionales de sector gallegos adolece de importantes carencias que, en el panorama actual, condiciona de forma importante su efectividad. Sin obviar la necesaria generalización su inclusión en los textos convencionales, actualmente presente solo en el 11%, su regulación debe avanzar, cuando menos, a un reconocimiento expreso del deber de abstención empresarial, la concreción de medidas que den forma a las modalidades para su ejercicio efectivo, así como la tipificación

---

<sup>75</sup> Entre otros, el IV Convenio Colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia (DOG nº 227, de 29 de novembro de 2023); el Convenio colectivo do comercio de alimentación da provincia de Lugo (BOP nº 197, de 28 de agosto de 2023); o el Convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Lugo (BOP nº 133, de 10 de junio de 2024).

<sup>76</sup> Convenio colectivo da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña (BOP nº 146, de 3 de agosto de 2022).

<sup>77</sup> Convenio colectivo da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña (BOP nº 146, de 3 de agosto de 2022).

de las situaciones o circunstancias que podrían condicionar o limitar este derecho.

Las carencias o limitaciones señaladas no son, en absoluto, un mal endémico del ámbito negocial sectorial gallego<sup>78</sup>, sino que guardan un importante paralelismo con las detectadas a nivel estatal. Así, tanto el señalado Informe autonómico elaborado en seno del Consello Galego de Relacións Laborais<sup>79</sup>, como el Informe estatal sobre *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, desarrollado en el marco de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>80</sup>, ponen de manifiesto carencias coincidentes en este nivel negocial que, fundamentalmente, se manifiestan en una escasa presencia de regulación del derecho a la desconexión digital y, en consecuencia, la ausencia de un reconocimiento expreso de este derecho y de un deber de abstención empresarial al respecto, recurriendo a fórmulas vacías de contenido o con remisión directa a la normativa legal; la escasez de medidas de formación y sensibilización sobre un uso adecuado de las herramientas e instrumentos digitales; la ausencia de sanciones, tanto para empresa como para las personas trabajadoras, por incumplimiento del derecho a la desconexión digital; o la indeterminación de las situaciones o circunstancias que incidirían en la modulación o anulación del derecho a la desconexión digital<sup>81</sup>.

#### **4. UNA BREVE MENCIÓN A LOS ASPECTOS DE DESCONEJÓN DIGITAL EN EL FALLIDO PROYECTO DE LEY DE REDUCCIÓN DE JORNADA**

Las carencias convencionales expuestas no han pasado desapercibidas para el legislador, quien, en el fallido proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el

---

<sup>78</sup> De nivel autonómico y provincial.

<sup>79</sup> Miranda Boto, J.M<sup>a</sup>. (Dir.), *Informe sobre a dixitalización ...*, Op. Cit., págs. 36-39.

<sup>80</sup> Álvarez Cuesta, H. (Dir.), Rodríguez Escanciano, S. (Coord.), *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, N<sup>o</sup> 143, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.

<sup>81</sup> En detalle, Megino Fernández, D. (2025), "Derecho a la desconexión digital: buenas prácticas convencionales", *Ibidem.*, págs. 171-215.

derecho a la desconexión<sup>82</sup>, contemplaba una modificación del artículo 20 *bis* del Estatuto de los Trabajadores, mejorando generosamente su redacción actual, y con la finalidad de garantizar “de manera más efectiva” el derecho a la desconexión.

Así, la redacción propuesta para el nuevo artículo 20 *bis* incorporaba, por un lado, el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital<sup>83</sup> y a su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa y, por otro, avanzando hacia la necesaria abstención empresarial, el expreso deber empresarial de garantizar dicho derecho, materializado en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral, así como la ausencia de comunicación con la persona trabajadora, cualquiera que fuese el dispositivo o medio utilizado, por parte de la empresa, persona en quien esta delegue, y/o de terceros con relación comercial con la misma.

De manera rotunda, la propuesta de modificación establecía la irrenunciabilidad del derecho a la desconexión digital, con garantía de indemnidad expresa para las personas trabajadoras, quienes no podrían ser objeto de consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable por el rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral.

También de forma novedosa, y a los concretos efectos que nos ocupan, la propuesta de modificación incorporaba la obligación<sup>84</sup>, vía negociación colectiva, de definir las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión digital<sup>85</sup>, todas ellas orientadas a potenciar el bienestar y el

---

<sup>82</sup> [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF)

<sup>83</sup> Configurado como el “derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo” en la redacción propuesta en el nuevo art. 20 *bis*.2 ET del proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión digital.

<sup>84</sup> “se definirán”. Propuesta de modificación del art. 20.*bis*.3, *Ibid*.

<sup>85</sup> Así como la posibilidad de establecer excepciones al derecho por la concurrencia de circunstancias excepcionales justificadas que pudieran

derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Idéntica exigencia se contemplaba también para el establecimiento de acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática. Una y otra cuestión quedan reservadas en la actual regulación, art. 88.3 LOPDGDD, al ámbito de las políticas internas de empresa, sobre las que la propuesta de modificación del artículo 20 *bis* del ET no hace mención alguna, en una clara voluntad de priorizar la negociación colectiva frente a estas.

En definitiva, la tibieza de la regulación actual del derecho a la desconexión digital venía a completarse, en cierta medida, en la fallida Ley de reducción de jornada, que incorporaba elementos esenciales para garantizar el derecho a la desconexión digital como el expreso deber de abstención empresarial, así como el establecimiento, vía negociación colectiva, de medios y medidas concretas para garantizar el derecho, o el diseño de acciones de formación y de sensibilización.

## **5. CONCLUSIONES, PROPUESTAS Y BUENAS PRÁCTICAS**

La regulación actual del derecho a la desconexión digital, pese a su claro impacto en la esfera laboral, no ha tenido aún una recepción plena en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 20 *bis*, sumamente genérico, sigue remitiendo a la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. La modificación de este artículo, pretendida por la vía del fallido proyecto de Ley de reducción de jornada, pese a no ser completa, ofrecía un cierto avance en aspectos sobre los que doctrina, jurisprudencia y negociación colectiva han señalado las mayores carencias.

El tratamiento del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva podría definirse como residual o testimonial. Se desaprovecha así un interesante y amplio campo de actuación que la actual regulación ofrece a los

---

constituir un riesgo grave para las personas trabajadoras, o un potencial perjuicio empresarial grave que requiriese la adopción de medidas urgentes e inmediatas. Propuesta de modificación del art. 20.*bis*.3, *Ibid*.

agentes sociales, quienes pueden, a través de la negociación colectiva, garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Son varias las cuestiones que, del análisis realizado, presentan mayores carencias respecto a la regulación convencional del derecho a la desconexión digital. De manera especial, por su trascendencia: el reconocimiento expreso del derecho y el correlativo deber de abstención empresarial, el establecimiento de medidas concretas para el ejercicio efectivo del derecho, la implementación de acciones de formación y sensibilización, y la tipificación detallada de las situaciones o circunstancias que podrían condicionar o limitar este derecho.

Pese al dual tratamiento que la regulación actual hace de la desconexión digital, esto es, como un derecho de las personas trabajadoras en la LOPDGDD, y como un derecho de las personas trabajadoras y un deber empresarial en la LTD, la jurisprudencia ha considerado como regla general para la efectividad de este derecho una necesaria correlación entre el derecho a la desconexión digital y el deber de abstención empresarial. Así las cosas, el compromiso empresarial, manifestado a través de un deber de abstención en las comunicaciones de carácter laboral fuera del tiempo de trabajo, debería ser establecido expresamente en los textos convencionales.

La referencia genérica a situaciones o circunstancias que justificarían excepciones al derecho a la desconexión digital, dada la ambigüedad que muestran las fórmulas más utilizadas, pueden llegar a anular por completo este derecho, por lo que se hace necesario una mayor concreción en las mismas.

Recogiendo la invitación del artículo 88.2 LOPDGDD, resultaría de interés una apuesta firme en los convenios colectivos por una regulación completa del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, mediante el establecimiento de medidas concretas, así como el diseño de acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital, aspectos, estos últimos, que la regulación actual encomienda a la

empresa a través de políticas internas pero que, sin ningún tipo de duda, tendrían cabida en un ámbito negocial superior. Vertebrando las modalidades del ejercicio de este derecho en la empresa, a través de la negociación colectiva resultaría conveniente el establecimiento de una serie de buenas prácticas, muchas de ellas de bajo coste y fácil adopción. Sin ánimo de exhaustividad, y en línea con las contempladas en el protocolo de desconexión digital auspiciado en el marco del Observatorio Gallego de negociación Colectiva, podrían ser:

- Envío de comunicaciones únicamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Utilización de la opción de "envío retardado" o "envío programado" en los correos electrónicos que se envíen fuera de la jornada laboral.
- Configuración de respuestas automáticas durante los periodos de ausencia (cualquiera que sea el motivo).
- Convocatorias de formación, reuniones o similares dentro de la jornada de trabajo.
- Utilización de la modalidad de videoconferencia que permita la realización de reuniones dentro de la jornada laboral, eliminando también así desplazamientos innecesarios.
- Etc.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AGUAS BLASCO, A. (2024). "Límites judiciales al derecho a la desconexión digital", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, Nº 10.
- ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), RODRÍGUES ESCANCIANO, S. (Coord.), *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, Nº 143, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- BARRIOS BAUDOR, G.L. (2020). "La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico", *Revista Galega de Dereito Social*, Nº 11.
- CAMAS RODA, F. (2025). "Políticas empresariales y desconexión digital", en Sempere Navarro, A.V. y

- Monereo Pérez, J.L. (Dir.). *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales*. Ediciones Laborum, Murcia.
- DE LA IGLESIA AZA, L. (2023), "El teletrabajo en la negociación colectiva tras la ley 10/2021", en García González, G., Moreno Solana, A. (Dir.), *La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales*, Ed. Dykinson, Madrid.
- Desconexión digital: guía básica. Propuestas desde la seguridad y salud*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Madrid, 2024.
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M. (2024). "La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, Nº 10.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A. (2025). "Negociación colectiva y teletrabajo: algunas luces, numerosas sombras", *Revista Temas Laborales*, Nº 176/2025.
- GIL PLANA, J. (2022). "Configuración legal del derecho a la desconexión digital". En MALDONADO MONTOYA, J.P., MARÍN MORAL, I., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *La reordenación del tiempo de trabajo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Colección de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid.
- GOERLICH PESET, J. Ma. (2021). "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización", *Revista Documentación Laboral*, Nº 122.
- IGARTUA MIRÓ, Ma. T. (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.
- MEGINO FERNÁNDEZ, D. (2025). "Derecho a la desconexión digital: buenas prácticas convencionales", en ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.) y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.) *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, Nº 143.

- MIRANDA BOTO, J.M. (Dir.), ÁLVAREZ CUESTA, H., GIL OTERO, L., PAZÓ ARGIBAY, J.M., *Informe sobre a dixitalización nos convenios colectivos de sector galegos*, Consello Galego de Relacións Laborais, 2025.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2017). "Jornada laboral y tecnologías de la información: desconexión digital, garantía del derecho al descanso", *Revista Temas Laborales*, Nº 138/2017.
- MORATO GARCÍA, R. M<sup>a</sup>. (2025). "Desconexión y control del tiempo de trabajo en la era digital", en AA.VV. *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Informes y Estudios, Serie Empleo, Nº 70.
- MORENO SOLANA, A. (2023), "La negociación colectiva ante el derecho a la desconexión digital", en García González, G., Moreno Solana, A. (Dirs.), *La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales*, Ed. Dykinson, Madrid.
- PAYÁ CASTIBLANQUE, R. (2025). "El derecho a la desconexión digital: análisis de la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva", *Revista Temas Laborales*, núm. 176/2025.
- PURCALLA BONILLA, M. A. (2020). "Seguridad, Salud Laboral y Desconexión Digital", *Revista Temas Laborales*, núm. 155/2020.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A. (2021). "En torno a la desconexión digital", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, núm. 2.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. (2021). "Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, Nº 148.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2021). "El acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada". *Revista Temas Laborales*, núm. 158/2021.

- TORRES GARCÍA, B. (2020). "Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 8, Nº 1.
- TRUJILLO PONS, F. (2025), "Un debate a cuenta de la categorización (o no) de la desconexión digital en el ámbito laboral como derecho fundamental", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social* Nº 10.
- TRUJILLO PONS, F. (2024). "Sobre la regulación europea nonata de la desconexión digital de los trabajadores", *Revista Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, Nº 8.
- TRUJILLO PONS, F. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.
- VELASCO PORTERO, M<sup>a</sup>.T. (2023). "Derecho a la desconexión digital", *Revista Temas Laborales*, Número 168/2023.