

## **AVANCES EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIXITAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL: PANORAMA AUTÓNOMICO E ESTATAL**

JOSÉ MANUEL PAZÓ ARGIBAY

Profesor Axudante Doutor de Dereito do Traballo e da Seguridade Social  
Universidade de Santiago de Compostela (España)

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

### **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 dixital 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 Dixital Rights. In this law, legislator has limited himself to simply recognizing the right to dixital 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.

## 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.

## SUMARIO

1. UNHA APROXIMACIÓN Á REGULACIÓN DA DESCONEXIÓN DIXITAL. UN RECOÑECEMENTO LEGAL CON NECESARIO DESARROLLO CONVENCIONAL. 2. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO GARANTE DO DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL. 3. A DESCONEXIÓN DIXITAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. PANORAMA AUTONÓMICO E ESTATAL. 4. UNHA BREVE MENCIÓN AOS ASPECTOS DE DESCONEXIÓN DIXITAL NO FALLIDO PROXECTO DE LEI DE REDUCCIÓN DE XORNADA. 5. CONCLUSIÓNS, PROPOSTAS E BOAS PRÁCTICAS. 6. BIBLIOGRAFÍA.

## 1. UNHA APROXIMACIÓN Á REGULACIÓN DA DESCONEXIÓN DIXITAL. UN RECOÑECEMENTO LEGAL CON NECESARIO DESARROLLO CONVENCIONAL

A ordenación do tempo de traballo ten sido, e é, un dos temas centrais no tratamento e estudo do marco xurídico laboral. A regulación contida ao respecto no Estatuto dos Traballadores<sup>1</sup>, froito de continuas modificacións motivadas polos cambios económicos e sociais, así como pola necesaria adaptación da normativa nacional ás prescricións europeas, adoce dun enfoque conxunto<sup>2</sup>, o que ten convertido esta cuestión nunha fonte inesgotable de litixiosidade.

Esta xa arcaica regulación, pensada para unha prestación laboral clásica onde empresario e traballador interaccionan nun mesmo espazo físico, amósase claramente insuficiente para a nova realidade laboral, onde a incorporación das novas tecnoloxías á organización e desenvolvemento do traballo teñen derribado certos elementos das clásicas fronteiras da prestación laboral.

Non existe discusión acerca das vantaxe que que supuxo a incorporación das tecnoloxías da información e a comunicación ao mundo laboral, aportando novas e áxiles formas de organización e xestión do traballo, inmediatez nos procesos de comunicación, maior rapidez na prestación de determinados servizos, aforro de custes, etc., favorecendo tamén unha maior flexibilidade laboral<sup>3</sup>.

Porén, tampouco pode obviarse que a conectividade permanente de quenes realizan a súa actividade neste novo contexto laboral alterou non so o espazo físico da prestación laboral, senón tamén a delimitación do espazo temporal na que esta se desenvolve, desdebuxando os límites do que debe entenderse como tempo de traballo e tempo de descanso<sup>4</sup>.

---

<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, p. 21.

<sup>3</sup> Especialmente "facilitando o teletraballo e o traballo a distancia". Velasco Portero, Mª. T. (2023). "Derecho a la desconexión digital", *Revista Temas Laborales*, Número 168/2023, p. 394.

<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

Neste contexto xorden novos factores de risco para a saúde dos traballadores<sup>5</sup>, especialmente en sectores e actividades con maior nivel de dixitalización<sup>6</sup> e con maior incidencia nas xeracións mozas<sup>7</sup>. O Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo destaca como riscos emerxentes asociados a unha constante conexión dixital, ademais dos de natureza ergonómica e de impacto nos trastornos musculoesqueléticos, outros novidosos como o tecno-estrés, a tecno-fatiga, a tecno-ansiedade, ou a tecno-adicción<sup>8</sup>. O seu impacto sobre a saúde dos traballadores maniféstase a través de consecuencias de carácter físico e fisiolóxico<sup>9</sup>, así como de carácter psicosocial<sup>10</sup>.

Non so iso. Esta conectividade constante representa tamén un elemento de intromisión na intimidade dos traballadores e perturbador da conciliación da súa vida persoal, familiar e laboral. Todo isto, a pesar de que o dereito á desconexión dixital atópase intimamente ligado aos artigos 18.4 e 40.2 da Constitución Española, desde onde se empraza ao lexislador e aos poderes públicos, por un lado, á limitación

---

del Estado, Colección de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, p. 435.

<sup>5</sup> Acerca da consideración da desconexión dixital como medida de prevención, véxase 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, pp. 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, p. 242.

<sup>7</sup> Ao 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, pp. 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, pp. 31-33.

<sup>9</sup> Trastornos do sono, síndrome visual informático, dores de cabeza, lesións musculoesqueléticas, afeccións cardiovasculares e cerebrovasculares, Diabetes tipo II, afeccións respiratorias e/ou dermatolóxicas, etc. *Ibidem*, p. 41.

<sup>10</sup> Síndrome de fatiga informativa ou infoxicación, síndrome do FOMO, síndrome da vibración pantasma, apnea do WhatsApp, sentimentos de apatía, impotencia e letargo, redución da capacidade de control, hipersensibilidade ás críticas, bloqueos mentais, irritabilidade, depresión, ansiedade, burnout, aillamiento social, etc. *Ibidem*, pp. 41-43.

legal do uso da informática para garantir o honor e a intimidade persoal e familiar dos cidadáns, así como o pleno exercicio dos seus dereitos e, por outro, ao fomento dunha política que garanta a formación e readaptación profesionais; velar pola seguridade e hixiene no traballo e garantir o descanso necesario, mediante a limitación da xornada laboral, as vacacións periódicas retribuídas e a promoción de centros adecuados<sup>11</sup>.

Pese á clara e directa afectación que esta cuestión pode ter no plano laboral, o certo é que a súa regulación inicial neste ámbito veu da man da Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais<sup>12</sup>, en cuxo artigo 88 se establece o marco xeral do dereito á desconexión dixital no ámbito laboral.

Baixo o título *Dereito á desconexión dixital no ámbito laboral*, o seu apartado primeiro recoñece a traballadores e empregados públicos o dereito á desconexión dixital coa fin de garantir, fóra do tempo de traballo legal o convencionalmente establecido, o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar. Recoñece, por tanto, o artigo 88.1 da LOPDGDD o dereito á desconexión dixital a todos os traballadores, con independencia do vínculo, laboral ou funcional, co seu empregador. A propia LOPDGDD introduce o recoñecemento deste dereito, vía disposicións finais decimoterceira e decimocuarta, no articulado do Estatuto dos Traballadores<sup>13</sup> e no Estatuto Básico do Empregado Público<sup>14</sup>, respectivamente.

Respecto ao ET, engádese un novo artigo 20 *bis* onde se recoñece expresamente o dereito dos traballadores á

---

<sup>11</sup> Aínda que non considerado xurisprudencialmente como un dereito fundamental. Ao 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, pp. 113-132.

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

<sup>13</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. En diante ET.

<sup>14</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. En diante EBEP.

intimidade no uso dos dispositivos dixitais postos á súa disposición polo empregador, á desconexión dixital e á intimidade fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

Pola súa parte, o EBEP incorpora unha nova letra *j bis*) no seu artigo 14 para recoñecer o dereito individual dos empregados públicos á intimidade no uso de dispositivos dixitais postos á súa disposición e fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización, así como á desconexión dixital nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

Como pode observarse, nin a LOPDGDD na súa vocación xeralista, nin o ET nin o EBEP de forma particular, ofrecen unha definición precisa do que debe entenderse por desconexión dixital<sup>15</sup>, unha notable carencia inicial, máis centrada nos obxectivos que no concepto, que avanza xa o crucial papel da negociación colectiva na concreción e determinación do seu contido. Ademais, terase reparado xa niso, todas elas<sup>16</sup> configuran a desconexión dixital como un dereito dos traballadores, atenuando a responsabilidade empresarial ao respecto, aínda que doutrina<sup>17</sup> e

---

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

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

<sup>17</sup> Neste sentido, Aguas Blasco sostén que "a noción de deber de abstención por parte do empresario de contactar co traballador fóra do seu tempo de traballo, xa que, de non configurarse tamén desde esta óptica, o exercicio do dereito queda a discreción da persoa traballadora, co conseguinte risco de que non o exerza". Aguas Blasco, A. (2024). "Límites judiciales al derecho a la desconexión digital", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, Nº 10, p.197.

xurisprudencia<sup>18</sup> téñense inclinado cara unha interpretación extensiva do dereito á desconexión<sup>19</sup>.

Aínda que sen excesos, sí resulta máis xeneroso o recoñecemento do dereito á desconexión dixital na Lei de Traballo a Distancia<sup>20</sup>. Faino, por un lado, como dereito das persoas que traballan a distancia<sup>21</sup>, particularmente en teletraballo e, por outro, establecendo o “deber empresarial” de garantir dito dereito<sup>22</sup>. Adéntrase, ademais, a LTD en precisar certo alcance de dito dereito-deber, a dispoñer expresamente unha limitación do uso dos medios tecnolóxicos de comunicación empresarial e de traballo durante os períodos de descanso, así como o respecto á duración máxima da xornada e a calesqueira límites e precaucións en materia de xornada que dispoñan a normativa legal ou convencional aplicables.

En definitiva, como se observa, ambas normas se limitan apenas ao recoñecemento abstracto do dereito sen aventurarse a abordar o seu contido ou alcance, encomendando esta tarefa, unha e outra, á negociación colectiva<sup>23</sup>. Así, o artigo 88.2 da LOPDGDD suxeita o exercicio

---

<sup>18</sup> Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia de 25 de abril de 2025 (Nº Rec: 338/2025): “o dereito á desconexión dixital está vinculado, non so ao dereito do traballador a non responder ás comunicacións do empresario ou de terceiros, senón tamén ao deber de abstención da empresa a non poñerse en contacto con traballador [...]. Neste sentido, o dereito á desconexión dixital leva consigo, por regra xeral, unha obriga por parte do empresario, e das persoas dependentes ou vinculadas, de abstención nas comunicacións de orde laboral ou vinculadas coa prestación de servizos fóra do tempo de traballo”.

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

<sup>20</sup> Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia. En diante LTD.

<sup>21</sup> Artigo 18.1 LTD.

<sup>22</sup> O que implicaría, como apunta Molina Navarrete, de “unha dobre medida de desconexión dixital: o poder de autodeterminación do traballador, plenamente libre para non responder, de un lado, e o deber do empregador de absterse de realizar disposición algunha en tal sentido, de outro”. 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.

<sup>23</sup> “A indefinición legal do concepto e contido deriva nunha especial importancia da negociación colectiva neste sentido, xa que si o convenio

deste dereito e as modalidades que ao efecto se establezan<sup>24</sup>, atendendo á natureza e obxecto da relación laboral<sup>25</sup>, na negociación colectiva<sup>26</sup> ou, no seu defecto, ao acordado entre a empresa e a representación das persoas traballadoras<sup>27</sup>. Nótese que, pese a deixarse en mans da negociación colectiva a regulación das condicións que han de rexer o exercicio do dereito á desconexión dixital, o lexislador non impón unha clara obriga de negociar, limitándose a invitar á negociación colectiva para o seu desenvolvemento<sup>28</sup>.

Pola contra, de forma máis rotunda, aínda que complementaria e non excluínte da anterior<sup>29</sup>, o apartado 3 do mesmo artigo obriga ao empregador<sup>30</sup>, previa audiencia da representación das persoas traballadoras, a elaborar unha política interna dirixida a traballadores, incluídos os que

---

colectivo non os inclúe estaría trasladando ao poder de dirección do empresario dita definición". Velasco Portero, T. (2023). *Op. Cit.*, p. 403.

<sup>24</sup> O que se refire ao "deseño e implementación de ferramentas, técnicas e sistemas que aseguren a súa 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> O que permitiría un contido máis variado deste dereito, adaptado ao sector, actividade, empresa, etc.

<sup>26</sup> Instrumento máis próxima á natureza e obxecto da relación laboral.

<sup>27</sup> O que levou á doutrina máis autorizada a concluír que o dereito á desconexión dixital "non é absoluto, dado que, aínda que se recoñece absolutamente, condiciónase o seu exercicio". 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, o adecuado sería atender "en primeiro lugar, ao establecido na negociación colectiva, isto é, en atención ao convenio colectivo do ámbito correspondente, en segundo lugar e en defecto do anterior, ao acordado a nivel de empresa mediante acordos xunto coa representación legal dos traballadores e, en terceiro lugar conforme á redacción dunha política interna (obrigatoria) que, de existir tamén un convenio ou acordo debe ter en conta o alí previsto, a peor opción para os traballadores, obviamente, é que non exista ningunha das anteriores fontes reguladoras do dereito". 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.

<sup>30</sup> Sentenza do Tribunal Supremo de 2 de abril de 2025 (Nº Rec: 169/2022): "a lexislación vixente non so permite, senón que obriga á empresa a elaborar unha política interna sobre o dereito á desconexión dixital".

ocupen postos directivos, na que se definirán as modalidades de exercicio do dereito á desconexión e as accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática. Non obstante, esta audiencia previa non implica, en modo algún, a obriga dunha negociación colectiva vinculante<sup>31</sup>, polo que o máis razoable sería que estas políticas internas se acomoden ao previamente contemplado en convenio colectivo, concretando dunha maneira máis nítida e precisa o establecido naquel<sup>32</sup>. Ademais, seguindo o literal da norma, a obriga de dita política interna límitase ao establecemento das modalidades de exercicio do dereito á desconexión e as accións de formación e de sensibilización indicadas, deixando á marxe outros aspectos da desconexión dixital que poderían ter cabida nun preferible ámbito negocial superior; permitindo tamén o establecemento duns niveis mínimos de protección do dereito á desconexión dixital para todas as persoas traballadoras.

A maior afondamento, con carácter xeral, o artigo 91 da LOPDGDD, baixo o título "Dereitos dixitais na negociación colectiva", contempla a posibilidade de que os convenios colectivos poidan establecer garantías adicionais dos dereitos e liberdades relacionados co tratamento dos datos persoais dos traballadores e a salvagarda dos dereitos dixitais no ámbito laboral.

Pola súa parte, a LTD contempla tamén a posibilidade de que os convenios ou acordos colectivos de traballo poidan establecer os medios e medidas adecuadas para garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión no traballo a distancia e a organización adecuada da xornada de forma que sexa compatible coa garantía de tempos de descanso<sup>33</sup>. A súa disposición adicional primeira habilita tamén á negociación

---

<sup>31</sup> Sentenza do Tribunal Supremo de 11 de novembro 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, páx. 175.

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

colectiva para o establecemento, entre outros aspectos, das posibles circunstancias extraordinarias de modulación do dereito á desconexión<sup>34</sup>; nun paradóxico recoñecemento do dereito e, á súa vez, a regulación de situacións que habilitarían a súa inaplicación<sup>35</sup>.

En definitiva, o papel do legislador limitouse ao recoñecemento do dereito á desconexión dixital, deixando en mans da negociación colectiva a súa materialización ao considerar que é este o instrumento máis acaído, pola flexibilidade que ofrece, para o seu desenvolvemento en cada ámbito de negociación, tendo en conta a natureza e obxecto da relación laboral<sup>36</sup>. Non obstante, como se exporá a continuación, a elección desta vía por parte do legislador, non exenta de controversia entre a doutrina<sup>37</sup>, tense manifestado,

---

<sup>34</sup> En xeral, existen na Lei moitas remisións ao papel da negociación colectiva para a súa determinación e 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. (Dir.), *La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales*, Ed. Dykinson, Madrid, p. 292.

<sup>36</sup> "Como se puido comprobar coa súa lectura, implica ou incorpora unha practicamente nula concreción do seu contido en tanto que se limita ao seu simple recoñecemento para remitir despois, e en orde á determinación ou concreción de este, á acción dos operadores sociais, e advertindo xa da necesidade de que a mesma teña en conta, se module ou adecúe, contido da actividade profesional ou de servizos de que se trate". Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña de 5 de maio de 2023 (Nº rec: 7704/2022).

<sup>37</sup> Así, mentres que Fernández Ramírez sostén que "como adoita acontecer en materia laboral, a combinación perfecta deriva de establecer unha base na Lei e unha implementación na negociación colectiva. Cada empresa, cada sector, cada posto, cada tarefa requiren unha intervención distinta [...]. A clave atópase, pois, na negociación colectiva", Purcalla Bonilla chama a atención acerca a insuficiencia desta regulación "pois fiar á negociación colectiva a concreción do dereito é arriscado". Pola súa parte, Morato García destaca a "debilidade da técnica legal vixente" e subliña carencias como "non fixar un contido mínimo aplicable que impida que o dereito quede desprovisto de proxección efectiva en aqueles supostos nos que a inacción negocial comporte un valeiro de previsións convencionais de desenvolvemento" o que "rexeita reformar o art. 85 ET para incorporar esta cuestión ao contido mínimo dos convenios". Fernández Ramírez, M. (2024). "La negociación colectiva ante la dixitalización de las condiciones de trabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*. Nº 10, p. 105; Purcalla Bonilla, M. A.

cando menos ata o momento, como insuficiente para garantir o dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras<sup>38</sup>.

## 2. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO GARANTE DO DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL

A remisión á negociación colectiva como canle para garantir o dereito á desconexión dixital é saída recorrente na normativa, de toda natureza, nacional e supranacional, ao respecto.

Como se ten sinalado, o papel do lexislador nacional respecto ao dereito á desconexión dixital limitouse ao seu recoñecemento<sup>39</sup>, deixando en mans da negociación colectiva o seu desenvolvemento material<sup>40</sup>.

Seguindo o establecido no artigo 88 da LOPDGDD, considerouse que a negociación colectiva, en cada ámbito de negociación, é o instrumento máis adecuado para o desenvolvemento deste dereito tendo en conta a natureza e obxecto da relación laboral<sup>41</sup>. Do propio artigo 88 dedúcese

---

(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 o convenio cae na tentación de resolver a cuestión con unha mera declaración de intencións ou repetición do texto legal con carácter xeralista, ou ben remitir directamente á regulación legal [...], o dereito vaise reducir probablemente a un mínimo indispensable [...]". Velasco Portero, T. (2023). *Op. Cit.*, p. 403.

<sup>39</sup> Os sinalados artigos 88 da LOPDGDD e 18 da LTD.

<sup>40</sup> Si ben "o dereito á desconexión dixital non queda condicionado, nin no seu recoñecemento nin na súa eficacia, pola autonomía colectiva nin as políticas internas de empresa. O desexable é que a negociación colectiva proceda a establecer as modalidades de exercicio da desconexión dixital, dado que é o instrumento idóneo para adaptalo ás singularidades que ofrece aos sectores produtivos e/ou as empresas, pero a ausencia de previsións na negociación colectiva – ou a falta de políticas empresariais en materia de desconexión dixital – non impide á persoa traballadora facer valer o seu dereito á desconexión". Gil Plana, J. (2022). *Op. Cit.*, p. 453.

<sup>41</sup> Xa no se momento, o Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeo e do Consello, de 27 de abril de 2016 relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos e polo que se derroga a Directiva 95/46/CE, ofrecía

tamén o carácter preeminente deste instrumento fronte a outros como acordos de empresa ou políticas internas<sup>42</sup>, subliñando a necesidade de establecer accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática<sup>43</sup>.

Pola súa parte, o artigo 18 da LTD recoñece tamén este dereito, ofrecendo a posibilidade de establecer, vía convenios ou acordos colectivos de traballo, os medios e medidas adecuadas para garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión no traballo a distancia e a organización adecuada da xornada para facela compatible coa garantía de tempos de descanso.

Unha e outra norma, por tanto, descansan sobre a negociación colectiva a concreción das medidas, accións e mecanismos para o exercicio efectivo do dereito á desconexión dixital, anque non o fan en termos de obriga<sup>44</sup>. Resulta respectable a concepción do lexislador de que a negociación colectiva, máis próxima á realidade e ás necesidades concretas de cada empresa e/ou sector, é o instrumento máis favorable para garantir dunha forma máis concreta o exercicio deste dereito. Non obstante, tamén debe poñerse de manifesto que a variedade de realidades, particularidades, necesidades e ámbitos de negociación pode dar lugar a que non poida garantirse o exercicio deste dereito

---

aos Estados membros a posibilidade de establecer, a través de disposicións lexislativas "ou de convenios colectivos", normas máis específicas para garantir a protección dos dereitos e liberdades en relación con tratamento de datos persoais dos traballadores no ámbito laboral e, entre outros aspectos, respecto á "xestión, planificación e organización do traballo", a "saúde e seguridade no traballo", así como o establecemento de "medidas adecuadas e específicas para preservar a dignidade humana dos interesados así como os seus intereses lexítimos e os seus dereitos fundamentais".

<sup>42</sup> Afondando no xa sinalado, Barrios Baudor insiste en que "estas políticas internas ou protocolos empresariais deben xogar un papel secundario e/ou complementario ("axustaranse") en relación con, no seu caso, o establecido na negociación colectiva ou, no seu defecto, ao acordado entre a empresa e os representantes dos traballadores". 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> Artigo 88.3 LOPDGDD.

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

de forma homoxénea nin coa mesma intensidade a todas as persoas traballadoras<sup>45</sup>.

A remisión á negociación colectiva feita polo legislador nacional, ex artigos 88 LOPDGDD e 18 LTD, é recepción directa do emprazamento que, tanto a nivel nacional como supranacional, fíxose a través de distintos instrumentos legislativos e/ou convencionais.

Así, por exemplo, desde o punto de vista supranacional, a través do Marco Estratéxico da UE en materia de Saúde e Seguridade no traballo 2021-2027<sup>46</sup>, a Comisión instou no seu momento aos Estados membros a actualizar os seus marcos xurídicos nacionais, en consulta cos interlocutores sociais, coa fin de abordar os riscos e oportunidades en materia de saúde e seguridade no traballo relacionados coas transicións ecolóxica e dixital. Ao mesmo tempo, invitaba aos interlocutores sociais a buscar solucións de común acordo para abordar os desafíos derivados do teletraballo, a dixitalización e o dereito á desconexión en base a Acordo Marco dos interlocutores sociais europeos sobre a Dixitalización<sup>47</sup>. Nel, xa no ano 2020, se alertaba acerca dos riscos e retos en torno á delimitación do tempo de traballo e do tempo persoal, tanto durante como despois da xornada laboral, derivados da introdución de dispositivos e ferramentas dixitais nos lugares de traballo<sup>48</sup>. Para elo, propoñíanse medidas a considerar ao respecto como a formación e concienciación; o respecto das regras da xornada laboral e das regras do teletraballo e do traballo móbil;

---

<sup>45</sup> Poñen a súa atención nestas 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 estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 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-dixitalizacion>

<sup>48</sup> "En realidade, o Acordo Marco sobre dixitalización non ten como finalidade primordial afrontar directamente tal obxecto, senón arbitrar un método para facelo. Persigue, en efecto, poñer a disposición dos protagonistas un procedemento para afrontar os efectos da dixitalización nas relacións laborais". Goerlich Peset, J.Mª. (2021). "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización", *Revista Documentación Laboral*, Nº 122, Vol. I, p. 52.

medidas de orientación e información aos empregadores e os traballadores sobre a maneira de respectar as normas relativas á xornada laboral e as normas sobre teletraballo e traballo móbil, incluída a maneira de utilizar as ferramentas dixitais, como por exemplo, o correo electrónico, ademais dos riscos de pasar demasiado tempo conectados, en particular para a saúde e a seguridade; o compromiso da dirección para crear unha cultura que evite o contacto fóra de horario; non requirir unha conexión fóra de horario; ou o establecemento de procedementos de alerta e apoio de “unha cultura de non culpabilidade”, para atopar solucións e evitar prexuízo para os traballadores por non estar localizables<sup>49</sup>.

En ese mesmo ano, a Comisión de Emprego e Asuntos Sociais do Parlamento Europeo aprobou un informe no que propoñía á Comisión Europea que adoptase unha iniciativa lexislativa de *Directiva sobre o dereito a la desconexión dixital*<sup>50</sup>. No artigo 4 da proposta de Directiva<sup>51</sup> emprazábase aos Estados membros, previa consulta aos interlocutores sociais, a establecer “disposicións detalladas” para garantir u exercicio do dereito á desconexión dixital por parte dos traballadores, así como para que os empregadores apliquen este dereito de maneira xusta e transparente; preservando, en todo caso, a garantía de indemnidade dos traballadores<sup>52</sup>. Neste contexto, a proposta de Directiva contempla como condicións mínimas aspectos como as modalidades prácticas para apagar as ferramentas dixitais con fins laborais, incluído calquera instrumento de vixilancia relacionado co traballo; os sistemas de medición do tempo de traballo; as evacuacións da saúde

---

<sup>49</sup> Como sinala Sepúlveda Gómez “O papel da negociación colectiva en todos estes ámbitos e nas súas consecuencias sobre as condicións de traballo e o emprego, é crucial, e non so desde un punto de vista da adaptación do marco normativo aos sectores e empresas, senón tamén desde o punto de vista da súa construción, en participación coa 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 a evolución normativa da desconexión dixital na Unión Europea, véxase Trujillo Pons, F. (2024), “Sobre la regulación europea nonata...” *Op. Cit.*, pp. 159 y ss.

<sup>51</sup> Artigo 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)

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

e a seguridade, incluídas as avaliacións dos riscos psicosociais, en relación co dereito á desconexión; os criterios para establecer excepcións á obriga dos empregadores de aplicar o dereito á desconexión dos traballadores; as medidas de sensibilización, incluída a formación no posto de traballo, que deben adoptar os empregadores a efectos de garantir o dereito á desconexión dixital; o os supostos de excepción ao exercicio deste dereito, así como a súa xustificación.

Seguidamente, no seu apartado segundo, o artigo 4 da proposta de Directiva habilita a posibilidade de que os Estados membros confíen aos interlocutores sociais a celebración de convenios colectivos, en calquera ámbito, para o establecemento ou complemento das medidas contempladas no apartado primeiro.

Xa no plano nacional, a Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027<sup>53</sup>, dentro de seu Obxectivo 02: *Xestionar os cambios derivados das novas formas de organización do traballo, a evolución demográfica e o cambio climático desde a óptica preventiva*, aposta polo reforzo da investigación para coñecer e xestionar os desafíos que en materia de prevención de riscos laborais supón a transformación do mundo do traballo, poñendo énfase en proxectos de investigación que teñan por obxectivo profundar no coñecemento de temáticas como, entre outras, a dixitalización e desconexión dixital; a tempo que, dentro do seu Obxectivo 06: *Fortalecer o sistema nacional de seguridade e saúde para afrontar con éxito futuras crisis*, se avoga pola potenciación da negociación colectiva e a inclusión nos acordos de negociación colectiva de orientacións que desenvolvan materias consideradas relevantes nesta Estratexia, entre outras, a relativa á desconexión dixital. Non obstante, no contexto actual, a regulación da desconexión dixital parece afastarse da perspectiva preventiva para achegarse máis á protección da intimidade persoal e familiar das persoas traballadoras.

---

<sup>53</sup> Resolución de 20 de abril de 2023, da Secretaría de Estado de Emprego e Economía Social, pola que se publica o Acordo do Consello de Ministros de 14 de marzo de 2023, polo que se aproba a Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027. BOE Núm. 101, de 28 de abril de 2023

Finalmente, debe facerse mención obrigada tamén ao V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva<sup>54</sup>, cuxo Capítulo XI está dedicado á determinación dos compromisos e acordos que deberán desenvolverse nos procesos negociadores para garantir o dereito á desconexión dixital. Atendendo ao contido do V AENC, o dereito á desconexión dixital debe concibirse como a limitación do uso das novas tecnoloxías fóra da xornada específica para garantir o tempo de descanso das persoas traballadoras; contribuíndo así á protección da súa saúde, mellorando o clima laboral, a calidade do traballo e a conciliación da vida persoal e laboral. En consonancia con isto, no marco dos convenios colectivos garantírase o dereito á desconexión dixital<sup>55</sup>, adaptándose á natureza e características de cada posto de traballo ou función.

Para elo, a negociación colectiva realizada no marco do V AENC deberá ter en conta que a desconexión dixital recoñécese como un “dereito” a non atender dispositivos dixitais fóra da xornada de traballo, o que non obsta a que a conexión voluntaria por parte de unha persoa traballadora non conlevará responsabilidade algunha á empresa. Esta, ademais, alcanzará a calquera dispositivo ou ferramenta susceptible de manter a xornada laboral máis alá dos límites establecidos legal ou convencionalmente.

En consecuencia, si se producira calquera tipo contacto ou interacción fora da xornada laboral, as persoas traballadoras non estarán obrigadas a responder, nin os seus superiores xerárquicos poderán requirir respostas fóra da mesma, salvo que concorran circunstancias excepcionais de forza maior, xustificadas, que poidan supoñer un grave risco para as persoas ou un potencial prexuízo empresarial para o negocio e que requira a adopción de medidas urxentes e inmediatas; excepcións que, como se verá a continuación, se introducen

---

<sup>54</sup> Resolución de 19 de maio de 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva. En diante, V AENC.

<sup>55</sup> Tanto ás persoas traballadoras que realizan a súa xornada de forma presencial como ás que prestan servizos mediante novas formas de organización do traballo (traballo a distancia, flexibilidade horaria ou outras).

con frecuencia nas cláusulas dos convenios colectivos, pero con escasa concreción.

Pola súa parte, as empresas garantirán que as persoas traballadoras que fagan uso deste dereito non se verán afectadas por ningún trato diferenciado ou sanción nin prexudicadas nas súas avaliacións de desempeño nin na súa promoción. Ademais, estas poderán levar a cabo accións formativas e de sensibilización relacionadas co uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática.

Ofrece tamén o V AENC, aunque sen excesivo repertorio, algún exemplo de boas prácticas para unha mellor xestión do tempo de traballo, como a programación de respostas automáticas durante os períodos de ausencia, ou o uso do envío retardado para que as comunicacións se realicen dentro do horario laboral da persoa destinataria.

No momento no que se elabora este traballo, atópase en fase de negociación o VI AENC que, en materia de desconexión dixital, parece mostrar certos avances froito, con toda certeza, das carencias detectadas na actual regulación convencional. Así, fronte á configuración da desconexión dixital como un "dereito" no V AENC, as organizacións sindicais propoñen na nova versión do documento o expreso deber de abstención empresarial ao establecer como criterio principal que a conexión fóra do horario de traballo por parte da persoa traballadora non debe producirse por iniciativa previa por parte da empresa; recordando o propio documento a xa citada Sentenza do Tribunal de Xustiza de Galicia<sup>56</sup> sobre o deber de abstención da empresa respecto ao contacto coa persoa traballadora fóra do tempo de traballo. Avanza tamén a proposta sindical para o VI AENC en recomendacións concretas acerca do establecemento do deber de rexistro de calquera acceso remoto ás ferramentas corporativas da empresa fóra da xornada ordinaria de traballo<sup>57</sup>, ou o recoñecemento do dereito á desconexión dixital como unha

---

<sup>56</sup> Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia de 25 de abril de 2025 (Nº Rec: 338/2025).

<sup>57</sup> Considerándose "tempo de traballo efectivo a todos os efectos, incluído o dereito á retribución". Punto 2.g) da proposta das organizacións sindicais UGT e CCOO para o VI Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva.

parte “prioritaria, intrínseca e indisoluble” das políticas de seguridade e saúde no traballo.

En definitiva, na negociación colectiva non se atopa unicamente a garantía do exercicio do dereito á desconexión dixital, senón que é esta a canle natural para a determinación das modalidades do seu exercicio, contido e alcance, así como, necesariamente tamén, o instrumento no que deben modularse as condicións e/ou limitacións para o exercicio de este dereito. Ofrece, por tanto, a negociación colectiva, unha proveitosa marxe de acción para o seu desenvolvemento e efectividade.

### **3. A DESCONEXIÓN DIXITAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. PANORAMA AUTONÓMICO E ESTATAL**

Unha vez exposto, sequera brevemente, o recoñecemento legal do dereito á desconexión dixital e o crucial papel que xoga a negociación colectiva no seu desenvolvemento e garante, analízase a continuación a súa presenza na negociación colectiva sectorial galega e de ámbito estatal.

Desde o punto de vista autonómico, o recente *Informe sobre a dixitalización nos convenios colectivos de sector galegos*<sup>58</sup>, no marco do Consello Galego de Relacións Laborais, puxo de manifesto a residual presenza do dereito á desconexión dixital na negociación colectiva sectorial galega. Dos 122 convenios colectivos analizados en dito Informe<sup>59</sup>, so o 11% contempla no seu articulado algunha referencia, de maior ou menor calado, relativa ao dereito de desconexión dixital.

Analizando o tratamento ofrecido por aqueles convenios colectivos que sí contemplan no seu articulado cuestións relativas ao dereito á desconexión dixital, pode comprobarse como nalgúns casos ditas disposicións tenden parafrasear o recoñecemento do dereito xa contemplado no propio art. 88.1 da LOPDGDD e artigo 20 *bis* do ET; obviando a posibilidade que lle brinda a Lei de modular o exercicio do

---

<sup>58</sup> Miranda Boto, J.Mª. (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.

<sup>59</sup> Os que se atopaban en vigor na data de elaboración do Informe, febreiro de 2025.

dereito, delimitar o seu alcance, etc., e limitándose a garantir o respecto ao tempo de descanso, permisos e vacacións, así como á intimidade persoal e familiar das persoas traballadoras<sup>60</sup>. Outros, menos xenerosos, si cabe, na redacción, limítanse a garantir a desconexión dixital no ámbito do teletraballo, con unha simple referencia á LTD<sup>61</sup>. Nun reducido grupo de convenios, as partes negociadoras coinciden, e así o manifestan expresamente, na necesidade de "impulsar"<sup>62</sup> ou "promover"<sup>63</sup> o dereito á desconexión dixital unha vez terminada a xornada de traballo; comprometéndose as empresas, salvo situacións ou circunstancias xustificadas, a non enviar correos electrónicos ou mensaxes profesionais fóra do horario laboral e recoñecendo, na maior parte deles, o dereito das persoas traballadoras a non responder aos mesmos fóra do seu horario de traballo<sup>64</sup>. Na inmensa maioría, non se contempla un compromiso expreso por parte das empresas de non enviar comunicacións de carácter profesional fóra da xornada de traballo, senón un "dereito a non responder" a ningunha destas comunicacións por parte do persoal, con independencia do medio utilizado<sup>65</sup>.

Con maior determinación, outros convenios afástanse de fórmulas valeiras como impulsar ou promover o dereito á desconexión nos seus ámbitos e "recoñecen", sen ambages, o dereito á desconexión dixital do persoal incluído dentro do

---

<sup>60</sup> Convenio Colectivo autonómico de salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e salóns de beleza para 2023 e 2024 (DOG nº 62, de 27 de marzo de 2024).

<sup>61</sup> Convenio colectivo de transporte de mercadorías por estrada da provincia de A Coruña (BOP nº 148, de 5 de agosto de 2022).

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

<sup>63</sup> IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia (DOG nº 227, de 29 de novembro de 2023); Convenio colectivo de hostalaría da provincia de A Coruña (BOP nº 241, de 22 de decembro de 2022).

<sup>64</sup> Como exemplo de excepción, o convenio colectivo de hostalaría da provincia de Lugo (BOP nº 190, de 20 de agosto de 2022) non recoñece expresamente este dereito

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

seu ámbito funcional<sup>66</sup>, recoñecendo expresamente o dereito a non responder a ningunha comunicación, calquera que sexa o medio utilizado<sup>67</sup>, anque sen prescrición sancionadora algunha ante o seu incumprimento.

Con certa indefinición, os convenios colectivos que abordan no seu articulado o dereito á desconexión dixital excepciónan o dereito, é dicir, permiten o envío de comunicacións de carácter profesional fóra da xornada de traballo en situacións de urxencia xustificada<sup>68</sup>; en situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da mensaxe profesional dentro da xornada de traballo e sempre que a mensaxe non poida esperar, por razóns organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo<sup>69</sup>; que a urxencia temporal precise, sen dúbida, de unha resposta inmediata<sup>70</sup>; que concorran circunstancias de forza maior que supoñan un grave, inminente ou evidente dano empresarial ou do negocio que, dada a urxencia temporal precise, sen dúbida, dunha resposta inmediata<sup>71</sup> ou, con maior concreción, anque sen caer no exceso, ante a concorrencia de situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible la remisión de la comunicación dentro de la xornada de traballo, supostos nos que a non atención da comunicación poida afectar a urxencias asistenciais ou temas legais de urxente atención, e/ou situacións que comprometan a viabilidade da empresa ou que lle ocasione prexuízos graves, e sempre que a mesma non poida esperar, por razóns

---

<sup>66</sup> Entre outros, o convenio colectivo do comercio de alimentación da provincia de Ourense (BOP nº 164, de 20 de xullo de 2021), ou o Convenio colectivo do comercio téxtil da provincia de Ourense (BOP nº 191, de 21 de agosto de 2023).

<sup>67</sup> Aínda que excluindo a aquelas persoas traballadoras que estean a disposición da empresa e que perciban por isto unha retribución, quenes terían a obriga de atender as comunicacións da empresa de conformidade coas regras que se houberan establecido para o réxime de dispoñibilidade.

<sup>68</sup> Como contempla o convenio colectivo de hostalaría da provincia de A Coruña (BOP nº 241, de 22 de decembro de 2022).

<sup>69</sup> Convenio colectivo da industria siderometalúrxica da provincia de Lugo (BOP nº 161, de 14 de xullo de 2023).

<sup>70</sup> Convenio colectivo do comercio de elementos do metal da provincia de Ourense (BOP nº 150, de 1 de xullo de 2023).

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

organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo<sup>72</sup>. De darse esta situación, algúns convenios concretan tamén cal será o medio<sup>73</sup> ou medios<sup>74</sup> de comunicación prioritarios para contactar coas persoas traballadoras fóra da súa xornada de traballo e comunicar a urxencia da situación que motiva tal contacto.

En paralelo a estas inconcretas e xenéricas circunstancias que imposibilitarían ou condicionarían o dereito á desconexión dixital, unha gran parte dos convenios colectivos analizados, aínda que non todos, conteñen unha garantía de indemnidade expresa para aquelas persoas traballadoras que puideran ser obxecto de algunha medida disciplinaria ou despido pola non atención destas comunicacións fóra da súa xornada de traballo<sup>75</sup>, ampliando outros o alcance desta indemnidade a outros aspectos como procesos de promoción ou avaliación<sup>76</sup>.

No que respecta ao establecemento, vía negociación colectiva, das modalidades do exercicio do dereito á desconexión dixital, medidas de formación ou de sensibilización, tan so un convenio colectivo<sup>77</sup> dos analizados contempla prescricións concretas ao respecto do que poden considerarse boas prácticas para garantir o dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras incluídas no seu ámbito de aplicación, tales como eliminar o “presentismo” en reunións, xornadas de formación e

---

<sup>72</sup> Como establece o convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo (BOP nº 133, de 10 de xuño de 2024).

<sup>73</sup> Decántase polo teléfono, por exemplo, o convenio colectivo do comercio de elementos do metal da provincia de Ourense (BOP nº 150, de 1 de xullo de 2023).

<sup>74</sup> O convenio colectivo do comercio téxtil da provincia de Ourense (BOP nº 191, de 21 de agosto de 2023) amplía os medios de contacto ao correo electrónico, aplicación de mensaxeira ou teléfono.

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

sensibilización, o control efectivo da desconexión dixital por parte das empresas para que fóra da xornada establecida non se envíen comunicacións a través de ningún medio, a configuración nos medios electrónicos do “envío retardado” para que as distintas comunicacións se fagan chegar dentro do horario laboral da persoa destinataria, así como as “respostas automáticas” durante os períodos de ausencia, etc.

Como pode observarse, o tratamento do dereito á desconexión dixital nos textos convencionais de sector galegos adoce de importantes carencias que, no panorama actual, condiciona de forma importante a súa efectividade. Sen obviar a necesaria xeneralización da súa inclusión nos textos convencionais, actualmente presente so no 11%, a súa regulación debe avanzar, cando menos, a un recoñecemento expreso do deber de abstención empresarial, a concreción de medidas que dean forma ás modalidades para o seu exercicio efectivo, así como a tipificación das situacións ou circunstancias que poderían condicionar ou limitar este dereito.

As carencias ou limitacións sinaladas non son, en absoluto, un mal endémico do ámbito negocial sectorial galego<sup>78</sup>, senón que gardan un importante paralelismo coas detectadas a nivel estatal. Así, tanto o sinalado Informe autonómico elaborado no seo do Consello Galego de Relacións Laborais<sup>79</sup>, como o Informe estatal sobre *Dixitalización e teletraballo na negociación colectiva*, desenvolvido no marco da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>80</sup>, poñen de manifesto carencias coincidentes neste nivel negocial que, fundamentalmente, se manifestan nunha escasa presenza de regulación do dereito á desconexión dixital e, en consecuencia, a ausencia dun recoñecemento expreso deste dereito e de un deber de abstención empresarial ao respecto,

---

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

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

recorrendo a fórmulas valeiras de contido ou con remisión directa á normativa legal; a escaseza de medidas de formación e sensibilización sobre un uso adecuado das ferramentas e instrumentos dixitais; a ausencia de sancións, tanto para empresa como para as persoas traballadoras, por incumprimento do dereito á desconexión dixital; ou a indeterminación das situacións ou circunstancias que incidirían na modulación ou anulación do dereito á desconexión dixital<sup>81</sup>.

#### **4. UNHA BREVE MENCIÓN AOS ASPECTOS DE DESCONEXIÓN DIXITAL NO FALLIDO PROXECTO DE LEI DE REDUCCIÓN DE XORNADA**

As carencias convencionais expostas non pasaron desapercibidas para o lexislador, quen, no falido proxecto de Lei para a redución da duración máxima da xornada ordinaria de traballo e a garantía do rexistro de xornada e o dereito á desconexión<sup>82</sup>, contemplaba unha modificación do artigo 20 *bis* do Estatuto dos Traballadores, mellorando xenerosamente a súa redacción actual, e coa finalidade de garantir “de maneira máis efectiva” o dereito á desconexión. Así, a redacción proposta para o novo artigo 20 *bis* incorporaba, por un lado, o dereito das persoas traballadoras á desconexión dixital<sup>83</sup> e á súa intimidade no uso dos dispositivos dixitais postos á súa disposición pola empresa e, por outro, avanzando cara a necesaria abstención empresarial, o expreso deber empresarial de garantir dito dereito, materializado na ausencia de toda solicitude de realizar unha prestación laboral, así como a ausencia de comunicación coa persoa traballadora, calquera que fose o dispositivo ou medio utilizado, por parte da empresa, persoa

---

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

<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 o “dereito a non estar localizable fóra do seu horario de traballo” na redacción proposta no novo art. 20 *bis*.2 ET do proxecto de Lei para a redución da duración máxima da xornada ordinaria de traballo e a garantía do rexistro de xornada e o dereito á desconexión dixital.

en quen esta delegue, e/ou de terceiros con relación comercial coa mesma.

De maneira rotunda, a proposta de modificación establecía a irrenunciabilidade do dereito á desconexión dixital, con garantía de indemnidade expresa para as persoas traballadoras, quenes non poderían ser obxecto de consecuencias negativas, represalias ou trato menos favorable polo rexeitamento ou a no atención da comunicación ou da petición de prestación laboral por medios dixitais fóra da xornada laboral.

Tamén de forma novidosa, e aos concretos efectos que nos ocupan, a proposta de modificación incorporaba a obriga<sup>84</sup>, vía negociación colectiva, de definir as modalidades do exercicio, os medios e as medidas adecuadas para garantir o dereito á desconexión dixital<sup>85</sup>, todas elas orientadas a potenciar o benestar e o dereito á conciliación da vida laboral, persoal e familiar. Idéntica esixencia se contemplaba tamén para o establecemento de accións de formación e de sensibilización sobre o uso razoable das ferramentas tecnolóxicas para evitar o risco de fatiga informática. Unha e outra cuestión quedan reservadas na actual regulación, art. 88.3 LOPDGDD, ao ámbito das políticas internas de empresa, sobre as que a proposta de modificación do artigo 20 *bis* do ET non fai mención algunha, nunha clara vontade de priorizar a negociación colectiva fronte a estas.

En definitiva, a tibieza da regulación actual do dereito á desconexión dixital viña a completarse, en certa medida, na fracasada Lei de redución de xornada, que incorporaba elementos esenciais para garantir o dereito á desconexión dixital como o expreso deber de abstención empresarial, así como o establecemento, vía negociación colectiva, de medios e medidas concretas para garantir o dereito, ou o deseño de accións de formación e de sensibilización.

---

<sup>84</sup> "definíranse". Proposta de modificación do art. 20.*bis*.3, *Ibid*.

<sup>85</sup> Así como a posibilidade de establecer excepcións ao dereito pola concorrencia de circunstancias excepcionais xustificadas que puideran constituír un risco grave para as persoas traballadoras, ou un potencial prexuízo empresarial grave que requirise a adopción de medidas urxentes e inmediatas. Proposta de modificación do art. 20.*bis*.3, *Ibid*.

## 5. CONCLUSIONES, PROPOSTAS Y BOAS PRÁCTICAS

A regulación actual do dereito á desconexión dixital, pese ao seu claro impacto na esfera laboral, non ten aínda unha recepción plena no Estatuto dos Traballadores, cuxo artigo 20 *bis*, sumamente xenérico, segue a remitir á lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais. A modificación deste artigo, pretendida pola vía do fallido proxecto de Lei de redución de xornada, pese a non ser completa, ofrecía un certo avance en aspectos sobre os que doutrina, xurisprudencia e negociación colectiva teñen sinalado as maiores carencias.

O tratamento do dereito á desconexión dixital na negociación colectiva podería definirse como residual o testemuñal. Desaprovéitase así un interesante e amplo campo de actuación que a actual regulación ofrece aos axentes sociais, quenes poden, a través da negociación colectiva, garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras.

Son varias as cuestións que, da análise realizada, presentan maiores carencias respecto á regulación convencional do dereito á desconexión dixital. De maneira especial, pola súa transcendencia: o recoñecemento expreso do dereito e o correlativo deber de abstención empresarial, o establecemento de medidas concretas para o exercicio efectivo do dereito, a implementación de accións de formación e sensibilización, e a tipificación detallada das situacións ou circunstancias que poderían condicionar ou limitar este dereito.

Pese ao dual tratamento que a regulación actual fai da desconexión dixital, isto é, como un dereito das persoas traballadoras na LOPDGD, e como un dereito das persoas traballadoras e un deber empresarial na LTD, a xurisprudencia considerou como regra xeral para a efectividade deste dereito unha necesaria correlación entre o dereito á desconexión dixital e o deber de abstención empresarial. Así as cousas, o compromiso empresarial, manifestado a través dun deber de abstención nas comunicacións de carácter laboral fóra do tempo de traballo, debería ser establecido expresamente nos textos convencionais.

A referencia xenérica a situacións ou circunstancias que xustifican excepcións ao dereito á desconexión dixital, dada a ambigüidade que mostran as fórmulas máis utilizadas, poden chegar a anular por completo este dereito, polo que se fai necesario unha maior concreción das mesmas.

Recollendo a invitación do artigo 88.2 LOPDGDD, resultaría de interese unha aposta firme nos convenios colectivos por unha regulación completa do dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras, mediante o establecemento de medidas concretas, así como o deseño de accións de formación e sensibilización sobre a protección e respecto do dereito á desconexión dixital, aspectos, estes últimos, que a regulación actual encomenda á empresa a través de políticas internas pero que, sen ningún tipo de dúbida, terían cabida nun ámbito negocial superior.

Vertebrando as modalidades do exercicio deste dereito na empresa, a través da negociación colectiva resultaría convinte o establecemento dunha serie de boas prácticas, moitas delas de baixo custe e fácil adopción. Sen ánimo de exhaustividade, e en liña coas contempladas no protocolo de desconexión dixital auspiciado no marco do Observatorio Galego de Negociación Colectiva, poderían ser:

- Envío de comunicacións unicamente ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificando a información.
- Utilización da opción de “envío retardado” ou “envío programado” nos correos electrónicos que se envíen fóra da xornada laboral.
- Configuración de respostas automáticas durante os períodos de ausencia (calquera que sexa o motivo).
- Convocatorias de formación, reunións ou similares dentro da xornada de traballo.
- Utilización da modalidade de videoconferencia que permita a realización de reunións dentro da xornada laboral, eliminando tamén así desprazamentos 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. (Dirs.). *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. (Dirs.), *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. (Dirs.), *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. M<sup>a</sup>. (2021). "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización", *Revista Documentación Laboral*, N<sup>o</sup> 122.
- IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. 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, N<sup>o</sup> 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*, N<sup>o</sup> 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, N<sup>o</sup> 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.