

*Revista Internacional y Comparada de*

# RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*Méjico*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*Méjico*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), Mª José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Marina Fernández Ramírez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*Méjico*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*Méjico*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*Méjico*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*Méjico*), Noemi Monroy (*Méjico*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# El derecho a la desconexión digital: una respuesta a la hiperconectividad

Erika BÁEZ LAGUNA\*\*

**RESUMEN:** La creciente hiperconectividad en el ámbito laboral ha dado lugar al surgimiento del derecho a la desconexión digital, que faculta a los trabajadores a no responder comunicaciones de índole laboral fuera de su jornada de trabajo. El presente artículo analiza los fundamentos jurídicos y conceptuales de este derecho emergente, discutiendo su alcance, y si constituye un derecho autónomo o parte de derechos laborales ya existentes. Asimismo, examina las implicaciones jurídicas de su implementación y el impacto de las tecnologías digitales en la organización del trabajo, evidenciando cómo la cultura del “siempre conectado” difumina la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Finalmente, se subraya la necesidad de reconocer explícitamente el derecho a la desconexión digital como garantía esencial para proteger el descanso, la salud y la conciliación de la vida privada de los trabajadores en entornos hiperconectados.

*Palabras clave:* Hiperconectividad, derecho a la desconexión digital, tiempo de trabajo, tiempo de descanso, salud, conciliación de la vida privada.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Del auge tecnológico al derecho a la desconexión digital. 2.1. El impacto de no desconectar. 2.1.1. La conceptualización de un derecho emergente. 3. La paulatina positivación de un derecho emergente. 3.1. Algunos referentes del derecho a la desconexión digital en el contexto europeo. 3.1.1. Tratamiento jurisprudencial del derecho a la desconexión digital. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

---

\* Doctora en Derecho, Universidad Americana (Nicaragua); Investigadora posdoctoral, Universidad Internacional San Isidro Labrador (Costa Rica) y Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México); Profesora de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Humanidades y Relaciones Internacionales, Universidad Americana (Nicaragua).



## Right to Disconnect: a Response to Hyperconnectivity

---

**ABSTRACT:** The growing hyperconnectivity in the workplace has given rise to the emergence of the right to digital disconnection, which allows workers to not respond to work-related communications outside their working hours. This article analyses the legal and conceptual foundations of this emerging right, discussing its scope, and whether it constitutes an autonomous right or part of already existing labour rights. It also examines the legal implications of its implementation and the impact of digital technologies on the organization of work, showing how the culture of ‘always connected’ blurs the boundary between working time and rest time. Finally, it emphasizes the need to explicitly recognize the right to digital disconnection as an essential guarantee to protect rest, health and the reconciliation of workers’ private life in hyperconnected environments.

*Key Words:* Hyperconnectivity, right to digital disconnection, working time, rest time, health, reconciliation of private life.

## 1. Introducción

El desarrollo tecnológico ha dado lugar a una conectividad permanente que trastoca todo a nuestro alrededor. La digitalización constante ha hecho que el tiempo de trabajo, se extienda más allá de las fronteras de cualquier entorno físico, reduciendo e invisibilizando el tiempo de descanso; esto cambia la esencia del trabajo tradicional, convirtiéndose en un trabajo tecnológico o trabajo *tech*.

En gran medida el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), han facilitado ese cambio. En ese sentido, afirma el Parlamento Europeo que se está en presencia de una nueva cultura conectada, disponible y en línea, producto de las herramientas tecnológicas en el ámbito laboral<sup>1</sup>.

Si se atiende al concepto de derecho laboral como un producto histórico, debido a que el desarrollo del ser humano impacta directamente en el derecho laboral, haciéndose sentir y reflejando los cambios que se presentan<sup>2</sup>. En ese orden de ideas, se precisa decir que hoy en día esa transformación constante en el derecho laboral continúa vigente, con el desarrollo de las TIC, el derecho laboral se sumerge en las nuevas realidades tecnológicas, lo que hace que presente nuevos retos y se tenga la ingente necesidad de encontrar nuevas soluciones.

Ante tal problemática surge la figura de la desconexión digital. El derecho a tener desconexión digital parece algo sencillo si se parte del hecho que existen derechos laborales consagrados, tanto en el plano nacional, como internacional. Dicho de otra manera, el derecho a una jornada de trabajo, tiempo de descanso, vacaciones, son derechos ampliamente aceptados. Sin embargo, dentro del ámbito laboral la tecnología se ha abierto camino y llegó para quedarse, lo cual trae consecuencias que como se podrá observar trastoca la laboralidad y muchas veces la transforma.

En ese sentido, la desconexión digital consiste en que el trabajador que presta sus servicios estando en una relación laboral, no se encuentra obligado a cumplir las órdenes de su empleador que se emiten por medios digitales –correos electrónicos, WhatsApp, llamadas, entre otros–, siempre que se encuentre fuera de la jornada laboral, sin recibir ningún tipo de sanción por parte de su empleador.

<sup>1</sup> Vid. [Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión \(2019/2181\(INL\)\)](#).

<sup>2</sup> Vid. M. GONZÁLEZ LABRADA, *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, n. 87, p. 91.

## 2. Del auge tecnológico al derecho a la desconexión digital

La palabra tecnología se ve inmersa en digitalización y cambios constantes<sup>3</sup>. A eso se le puede agregar que esa digitalización implica conectividad en todo cuanto se pueda imaginar. Y esa permanente digitalización afecta todo el entorno que se conoce y el ámbito laboral no se escapa a esa evolución<sup>4</sup>.

Cuando se menciona la palabra tecnología, se debe tener presente la Industria 5.0, el *big data*, el internet de las cosas, la robótica, la inteligencia artificial, la nanotecnología<sup>5</sup>; todo lo cual ha transformado la forma en que el trabajo se ha desarrollado, cambiando el trabajo actual y agregando la hiperconectividad como elemento transversal en la relación laboral<sup>6</sup>.

Entendiendo la tecnología como esa combinación de conocimientos en cuanto combina habilidades técnicas y sistemáticas<sup>7</sup>, lo que impulsa cambios en el entorno social, que termina por modificar, mutar, desarrollar o impulsar avances en cualquier esfera, sin que las relaciones laborales queden inertes<sup>8</sup>. No puede desconocerse los beneficios que trae consigo la tecnología, se destaca la agilización de tareas, mayor producción, automatización, sin embargo, el que la tecnología no pare, no descance, no enferme, se convierte en una herramienta útil pero peligrosa cuando se pretende que el trabajador siga su ritmo<sup>9</sup>.

Es tanto el auge que ha mostrado la tecnología en el ámbito laboral, que se puede distinguir entre herramientas digitales físicas, que necesitan de un espacio físico o son fácilmente visibles, como los teléfonos inteligentes, ordenadores portátiles, entre otros, y las herramientas digitales inmateriales, que permiten una conexión en cualquier tiempo y lugar, al permitir

<sup>3</sup> *Vid.* T. CORRÈA GOMES CARDIM, *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*, en *esta Revista*, 2023, n. 1, p. 419 ss.

<sup>4</sup> *Vid.* M. GONZÁLEZ LABRADA, *op. cit.*, p. 91.

<sup>5</sup> *Vid.* M. BREQUE, L. DE NUL, A. PETRIDIS, *Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, European Commission R&I Policy Brief, 2021.

<sup>6</sup> *Vid.* A. AGUAS BLASCO, *Límites judiciales al derecho a la desconexión digital*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2024, n. 10, p. 193.

<sup>7</sup> *Vid.* R.A. FERRARO, C. LERCH, *¿Qué es que en tecnología? Manual de uso*, Granica, 1997, p. 13.

<sup>8</sup> *Vid.* M. GRANDE, R. CAÑÓN, I. CANTÓN, *Tecnologías de la Información y la Comunicación: evolución del concepto y características*, en *International Journal of Educational Research and Innovation*, 2016, n. 6, p. 219.

<sup>9</sup> *Vid.* M.B. CARDONA RUBERT, *Los perfiles del derecho a la desconexión digital*, en *Revista de Derecho Social*, 2020, n. 90, p. 110.

comunicación remota, destacándose el correo electrónico, servicios en la nube, aplicaciones de videoconferencia, plataformas de colaboración en línea, entre otras<sup>10</sup>. Estas últimas casi imperceptibles y esa característica las hace más invasivas y con mayor dificultad para su desconexión.

Es por ello, que la OIT ha señalado que esto provoca nuevas formas de producción, lo que se traduce en trabajo en todo momento y lugar, siendo este uno de los grandes desafíos de la irrupción tecnológica, en ese sentido el derecho a la desconexión digital se presenta como una solución<sup>11</sup>.

## 2.1. El impacto de no desconectar

Es innegable el enorme beneficio que la tecnología ha aportado en distintas aristas. El acceso al conocimiento, a las comunicaciones, son algunos de sus grandes aciertos. Pero, tal como señala Pérez Campos<sup>12</sup> existen aspectos negativos «en lo relativo a la seguridad, a la privacidad de las personas, a la dificultad de desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral trabajador».

No cabe duda, que la tecnología ha cambiado la forma en que el trabajo se realiza. La flexibilidad y la conectividad son pilares de la tecnología, provocando que la desconexión entre vida privada y laboral se difumine o sea casi inexistente, hasta no precisar el momento en que se deja de trabajar.

A esto se debe agregar, que en el ámbito de las relaciones laborales no ha sido la tecnología la única que ha provoca cambios. En este sentido Rosenbaum Carli<sup>13</sup> expresa que:

el mercado de trabajo también se alteró cuando se introdujo por primera vez el maquinismo de la primera revolución industrial, cuando se comenzó a producir en serie o en masa y advinieron los sistemas taylorista y fordista, cuando se evolucionó del carbón a la electricidad, o cuando se introdujo la computadora, la robotización, el internet de las cosas y –más actualmente– la inteligencia artificial.

<sup>10</sup> Vid. M.C. ARRUGA SEGURA, *La construcción legal y convencional del derecho a la desconexión digital*, en I. SAGARDOY DE SIMÓN, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (dirs.), *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Dykinson, 2021, p. 96.

<sup>11</sup> Vid. A. MARINAKIS, *Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina*, OIT Cono Sur – Informe Técnico, 2022, n. 25, p. 25 ss.

<sup>12</sup> A. PÉREZ CAMPOS, *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2019, n. LII, p. 103.

<sup>13</sup> Vid. F. ROSENBAUM CARLI, *El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo*, en *Derecho & Sociedad*, 2019, n. 53, p. 113.

En concordancia con lo señalado, se debe puntualizar que es evidente que la evolución de la sociedad conlleva una transformación laboral. No menos cierto es el hecho que la tecnología con que se cuenta repercute de una forma nunca vista. En este sentido, la plataforma española InfoJobs, a través de una encuesta en colaboración con ESADE, han divulgado que el 51% de la población activa española responde correos electrónicos y contesta llamadas cuando no se encuentra trabajando, es decir, los fines de semana y en período de vacaciones<sup>14</sup>. Y según la misma plataforma, en el año 2021 ese porcentaje se incrementó a un 82%, demostrándose con cifras el crecimiento exponencial de la tecnología y su influencia en el ámbito laboral<sup>15</sup>.

Otro dato interesante que reporta la misma encuesta y reseña que el auge tecnológico si bien está presente en gran parte de la población, no menos cierto, es el hecho que, entre más responsabilidad en el trabajo, existe mayor dificultad de desconectarse. Por lo tanto, se enfatiza que los trabajadores con cargo de empleado se conectan fuera de su horario laboral en un 45%, contrario a lo que ocurre con los mandos intermedios, en un 68%; mientras que, en el caso de los cargos directivos, existe un 84% de predominio<sup>16</sup>.

Ello significa que, entre menor responsabilidad o menor rango en la jerarquía de la empresa, mayor desconexión digital y a la inversa, entre mayor responsabilidad o mayor rango en la jerarquía de la empresa, menor desconexión digital; o, en otras palabras, la posibilidad de interacción será mayor y por ende, menor desconexión digital<sup>17</sup>.

En la misma línea está la encuesta desarrollada por Adecco<sup>18</sup>, en donde solo el 65,1% de los encuestados asegura que desconecta de sus funciones por completo, por lo que el 34,9% restante no lo consigue o, al menos, no todo lo que debería: el 6,4% no desconecta en absoluto y el 28,4% logra cierto nivel de desconexión, pero no el suficiente. Otro estudio de Adecco<sup>19</sup> refleja que el 45% lleva trabajo a casa, lo cual incrementa hasta en un 60% cuando se trata del correo electrónico. Los datos muestran que el estar

<sup>14</sup> Vid. INFOJOBS, [La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones](#), en [nosotros.infojobs.net](http://nosotros.infojobs.net), 21 junio 2018.

<sup>15</sup> Vid. INFOJOBS, [El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral](#), en [nosotros.infojobs.net](http://nosotros.infojobs.net), 23 junio 2021.

<sup>16</sup> Vid. INFOJOBS, [La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones](#), cit.

<sup>17</sup> Vid. M.C. ARRUGA SEGURA, *op. cit.*, p. 110.

<sup>18</sup> ADECCO, [El 34,8% de los trabajadores no desconecta del trabajo lo suficiente cuando está de vacaciones. Encuesta Adecco sobre Desconectar del Trabajo en Vacaciones](#), 2017.

<sup>19</sup> ADECCO, [Encuesta Desconectar para reconectar. Estudio realizado a través del panel de clientes y candidatos del grupo Adecco](#), 2022.

conectados se relacionan a dos aspectos en concreto, el primero, atender el correo, y el segundo, hacer uso del teléfono fuera de la jornada laboral<sup>20</sup>.

A eso se debe agregar, que esas horas que se trabajan fuera del tiempo de trabajo representan, exceso de trabajo no pagado que en promedio puede equivaler a semanas enteras. En Australia se calculó que en 2022 los empleados realizaron unas 281 horas extra no remuneradas en el año, lo que equivale a 7 semanas de trabajo no pagadas, precisamente por atender comunicaciones fuera de horario<sup>21</sup>.

Esto implica que los desafíos tecnológicos están presentes en el derecho laboral. Tales desafíos están en una relación de trabajo y con repercusiones negativas, como puede ser la dificultad para conciliar la vida personal y laboral, junto a los riesgos físicos y psicológicos que implica el no desconectar digitalmente<sup>22</sup>.

Lo dicho anteriormente, puede desencadenar en factores de riesgo psicosocial<sup>23</sup>. Esto se evidencia en largas jornadas de trabajo, barreras invisibles entre los tiempos de trabajo y de descanso, el tiempo muerto producto de interrupciones en el trabajo a causa de dispositivos tecnológicos, los diferentes husos horarios, la sobrecarga laboral<sup>24</sup>, todo lo cual dificulta conciliar la vida familiar y laboral.

Además de perjudicar la salud física, mental y social de la persona trabajadora<sup>25</sup>, los riesgos psicosociales se presentan en el ámbito empresarial al provocar ausentismo, reducción de la productividad y conflictividad laboral<sup>26</sup>. Lo descrito en líneas anteriores, ataña a la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

En ese ámbito, aspectos como descanso y salud guardan relación. En estudios recientes, se ha demostrado que la vinculación entre ambos resulta relevante, dándose un reconocimiento por parte de los trabajadores al

<sup>20</sup> Vid. INFOJOBS, [La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones](#), cit.

<sup>21</sup> Vid. AUSTRALIA INSTITUTE, [Employers Steal More than 280 Hours from Workers Each Year: Go Home on Time Day Report 2023](#), en [australiainstitute.org.au](http://australiainstitute.org.au), 22 noviembre 2023.

<sup>22</sup> Vid. M.J. CERVILLA GARZÓN, [Reflexiones sobre el derecho a la desconexión tecnológica de los trabajadores y el surgimiento de nuevas formas de trabajo en Italia](#), en [orbitados.uca.es](http://orbitados.uca.es), 27 marzo 2017.

<sup>23</sup> Vid. N. MANZANO SANTAMARÍA, [Las tecnologías de la información y la Comunicación \(TIC\) \(II\): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo](#), NTP INSSBT, 2018, n. 1123, p. 1.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>25</sup> Vid. L. ARAGÜEZ VALENZUELA, [El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés](#), en [e-Revista Internacional de la Protección Social](#), 2017, n. 2, p. 173.

<sup>26</sup> Vid. A. ALFARO DE PRADO SAGRERA, [Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés](#), en [Ventiocho de Abril](#), 2008, n. 1, p. 5.

priorizarlos, después de la pandemia de Covid-19<sup>27</sup>. En el mismo sentido, la OIT incluyó en la 110<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, la seguridad y la salud laboral como un principio y derecho fundamental en el ámbito del trabajo<sup>28</sup>. También se presenta el [Acuerdo Marco Europeo de los Interlocutores Sociales sobre Digitalización](#) de 2021 con el fin de promover el uso adecuado de herramientas digitales, con el propósito de reducir el tiempo de conexión a la vez que aminora los riesgos a la salud.

Los esfuerzos por visibilizar el problema e implementar normativas, se amplía con el [Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre los retos del teletrabajo](#). Así también con la [Directiva 89/391/CEE](#) del Consejo, relativa a la seguridad y salud de los trabajadores<sup>29</sup>, y la [Directiva 2003/88/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, que regula el tiempo de trabajo, además de adecuar el trabajo a la persona<sup>30</sup>. Hasta integrarse al Marco estratégico de la Unión Europea relativo a salud y seguridad en el trabajo<sup>31</sup>.

### 2.1.1. La conceptualización de un derecho emergente

Es posible encontrar algunas ideas de desconexión digital desde el año 2014 en Alemania, cuando por primera vez se propuso prohibirle al empresario contactar al trabajador en ciertas horas<sup>32</sup>. Otro país precursor es Francia, de acuerdo al informe titulado [Transformación digital y vida laboral: las propuestas del Informe Mettling](#), cuando se refiere por primera vez a establecer un derecho y un deber a la desconexión.

Sin lugar a duda, la desconexión digital ha entrado con fuerza al igual que lo ha hecho la tecnología, esto crea una simbiosis entre tecnologías y vida personal y laboral que no se vislumbra una reversión, todo lo contrario, se precisa definir su ámbito de aplicación<sup>33</sup>.

<sup>27</sup> *Vid. MICROSOFT, [Work Trend Index Annual Report. Great Expectations: Making Hybrid Work Work](#)*, en [www.microsoft.com](http://www.microsoft.com), 16 marzo 2022.

<sup>28</sup> *Vid. OIT, [La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#)*, en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 10 junio 2022.

<sup>29</sup> Art. 2.1.

<sup>30</sup> Art. 12 ss.

<sup>31</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [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](#), 28 junio 2021, COM(2021)323 final.

<sup>32</sup> *Vid. O. REQUENA MONTES, [Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva](#)*, en *Lex Social*, 2020, n. 2, p. 543.

<sup>33</sup> *Vid. M.J. CERVILLA GARZÓN, [op. cit.](#)*

Para autores como Arruga Segura<sup>34</sup> el derecho a la desconexión digital se encuentra definido por el espacio temporal. Esto significa:

aquella fracción de tiempo vital del trabajador en la que las posibilidades de dedicarse a intereses personales, familiares o sociales, no se encuentra afectada ni limitada objetivamente por el poder de organización y dirección del empresario.

Es posible entender la desconexión digital en dos aspectos, por un lado, el derecho a desconectarse del trabajo luego de finalizada la jornada laboral o en tiempos de descanso; y, por otro, el correlativo derecho del trabajador a oponerse a cumplir tareas en dichas circunstancias, con la consecuente imposibilidad jurídica de ser sancionado por tal negativa<sup>35</sup>.

No obstante, la aplicabilidad de la desconexión digital sería eficaz cuando la empresa adopte políticas técnicas y organizativas que coadyuve a que el nuevo derecho sea efectivo, pues sería infructuoso garantizarle al trabajador un derecho que no encuentre respaldo de la otra parte que conforma la relación laboral<sup>36</sup>.

Es en ese mismo orden de ideas, se señala que el derecho a la desconexión digital se trata de un derecho laboral dispositivo y no absoluto<sup>37</sup>. Lo anterior, se explica porque depende de la voluntad del trabajador el ejercitarlo o no en la relación laboral, pero también de la disposición del empleador referente al nuevo derecho.

Así también, es posible entender a este derecho como instrumento de garantía, que puede ser ejercido por cualquier trabajador, sea que labore en el sector público o privado<sup>38</sup>, con el propósito que el trabajador disfrute de su tiempo de descanso sin el uso de herramientas digitales producto de su trabajo<sup>39</sup>.

De las diversas precisiones conceptuales es posible fijar elementos del concepto, la desconexión digital es un derecho laboral emergente producto del desarrollo tecnológico; el uso de la conectividad, útil por una parte, también representa el riesgo de extralimitarse si no se establecen límites, a favor del derecho de los trabajadores al disfrute de vacaciones y tiempo de

<sup>34</sup> *Vid. M.C. ARRUGA SEGURA, op. cit.*, pp. 86-87.

<sup>35</sup> *Vid. F. ROSENBAUM CARLI, op. cit.*, p. 115.

<sup>36</sup> *Vid. J.L. GOÑI SEIN, El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extemidad”) del trabajador*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, n. 93, p. 49.

<sup>37</sup> *Vid. F. TRUJILLO PONS, Las personas trabajadoras que ocupan “puestos directivos” y su derecho a la desconexión digital en el trabajo*, en *IUSLabor*, 2022, n. 1, pp. 152-153.

<sup>38</sup> *Vid. M. GONZÁLEZ LABRADA, op. cit.*, p. 106.

<sup>39</sup> *Vid. P.-H. CIALTI, El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?, en Temas Laborales, 2017, n. 137*, p. 165.

descanso.

No obstante, es oportuno agregar que la desconexión digital depende en gran medida del ser humano, sea este empleador o trabajador. Para afirmarlo, se parte de algo muy simple, una persona difícilmente conecte y desconecte como una máquina programable<sup>40</sup>.

Es precisamente en ello que radica la dificultad, no basta con que el convenio colectivo, la ley o un reglamento regulen la desconexión, es importante sentar bases claras para que se establezcan obligaciones para ambas partes, pues para que exista una verdadera desconexión digital se precisa de la voluntad de todos los involucrados.

Por consiguiente, ante los efectos que la permanente conectividad presenta, señala Cervilla Garzón<sup>41</sup> que se debe «erradicar esta situación» y «buscar soluciones a la denominada “esclavitud tecnológica”», para que efectivamente cualquier trabajador logre disfrutar de su tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, cuando se encuentre de vacaciones, bajo un permiso o simplemente cuando no se encuentre bajo la subordinación de un empleador. Y sin ser sancionado o despedido por tales acciones.

### 3. La paulatina positivación de un derecho emergente

El reconocimiento del derecho a la desconexión digital no está exenta de posiciones antagónicas. De tal forma, se exponen posturas que lo consideran un derecho actualizado frente a los desafíos que impone la tecnología<sup>42</sup>, por lo tanto, no supone un nuevo derecho para alguna parte de la doctrina<sup>43</sup>. También, se encuentran posturas que lo consideran como un derecho que resulta innecesario valorarlo como una categoría autónoma, cuando puede encontrar cabida en el derecho al descanso<sup>44</sup>.

Lo interesante a destacar es que nunca el derecho laboral y más aún el trabajador, ha tenido tantas dificultades para desconectarse digitalmente como hoy en día, dándole relevancia a la desconexión digital como derecho. En ese sentido, se entiende que su positivación tiene razón de ser porque mejora su efectividad, entrando en este paquete regulatorio la desconexión

<sup>40</sup> *Vid.* O. REQUENA MONTES, *op. cit.*, p. 543.

<sup>41</sup> M.J. CERVILLA GARZÓN, *op. cit.*

<sup>42</sup> *Vid.* C. MOLINA NAVARRETE, *Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, p. 279.

<sup>43</sup> *Vid.* J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO, *A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege data*, en *Labos*, 2020, n. 2, p. 64.

<sup>44</sup> *Vid.* F. ROSENBAUM CARLI, *op. cit.*, p. 118.

digital y el teletrabajo, por mencionar algunos<sup>45</sup>. Además, de ser un derecho garantista de otros derechos, resultado en gran medida de la incidencia que tienen las TIC<sup>46</sup>.

Pese a las distintas corrientes que existen sobre si considerarlo como un derecho autónomo o como una reivindicación del derecho al descanso, lo cierto es que son cada vez más frecuentes las voces que se refieren a los derechos digitales, especialmente al derecho a la desconexión digital.

Esta autora se decanta por considerarlo como un derecho autónomo que, si bien sirve de garantía para la efectividad de otros derechos, no lo hace menos importante. Al contrario, el dejarlo de reconocer limitaría que los trabajadores pudiesen con mayor claridad reclamar ese derecho.

### 3.1. Algunos referentes del derecho a la desconexión digital en el contexto europeo

Algunos países europeos han iniciado la regulación a nivel legislativo, y a través de pronunciamientos judiciales, sentado las bases del tema de la desconexión digital. En Francia, derecho a la desconexión digital ha sido regulada inicialmente a través de la Ley conocida como *Loi Travail* o *Loi El Khomri*<sup>47</sup>.

En esta Ley el derecho a la desconexión encuentra en la negociación colectiva una forma de presentar soluciones o resolver las que se presenten<sup>48</sup>, incluso, contempla la Ley que en caso de no alcanzarse un acuerdo el empresario elaborará una política de actuación al respecto<sup>49</sup>.

Además, la Ley establece acciones encaminadas a la formación y a la sensibilización del uso de las herramientas digitales. La desconexión digital es, ante todo, una cuestión de formación adecuada, de organización individual y, especialmente, colectiva.

No obstante, también implica un arte de saber vivir y el establecimiento de reglas de conducta claras y precisas. La formación continua y la concienciación sobre la importancia de desconectar del ámbito laboral son fundamentales para que tanto empleados como empleadores comprendan la necesidad de recargar energías y mantener un equilibrio saludable entre

<sup>45</sup> Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ‘Ley Rider’ y los derechos de información sobre los algoritmos*, en *IUSI labor*, 2021, n.º 2, p. 57.

<sup>46</sup> Vid. M. GONZÁLEZ LABRADA, *op. cit.*

<sup>47</sup> Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<sup>48</sup> Vid. P.-H. CIALTI, *op. cit.*

<sup>49</sup> Cfr. Loi n° 2016-1088; art. L2242-8-7°, *Code du travail*.

la vida profesional y personal. Además, es esencial que las organizaciones promuevan una cultura que valore y respete estos límites, estableciendo directrices que fomenten un entorno laboral saludable y sostenible<sup>50</sup>.

Por su parte Italia, con la aprobación de la *Legge 22 maggio 2017, n. 81*, se establecieron medidas para la protección del trabajo por cuenta propia no empresarial y medidas encaminadas a fomentar la articulación flexible en los tiempos y lugares de trabajo por cuenta ajena. En esta Ley, tal como lo señala Pérez Amorós<sup>51</sup>, el trabajo que se realiza fuera del centro de trabajo necesita el derecho al descanso, a través de la desconexión de herramientas tecnológicas en el contexto del trabajo ágil. Tampoco se encuentra en esta Ley una definición de desconexión digital, ni medidas concretas que faciliten su ejecución.

En España, la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) establece el derecho a la desconexión digital como una garantía al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, además de velar por la protección de su intimidad personal y familiar.

En el art. 88.1 LOPDGGDD, no se encuentra una definición de desconexión digital, tampoco en los párrafos siguientes, sin embargo, se muestra con una finalidad garantista<sup>52</sup>. Contemplando que la negociación colectiva o los acuerdos suscritos entre la empresa y los trabajadores, se presentan como una solución para conciliar la vida personal y familiar; capaz de adaptarse a las diferentes realidades<sup>53</sup>. Otro aspecto que el artículo desarrolla es la elaboración de una política interna, con políticas de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas (art. 88.3).

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) cobra relevancia en la LOPDGGDD. En la LTD se reconoce el derecho a la desconexión digital, en los períodos de descanso, en la duración máxima de la jornada, incluso en el domicilio de la persona trabajadora (art. 18, apartados 1 y 2). Todo ello en consonancia, con el Estatuto de los Trabajadores (ET)<sup>54</sup> en su art. 4.2.d cuando señala que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como lo establecido en el ET en su art. 19.1 cuando

<sup>50</sup> *Vid. P.-H. CIALTI, op. cit.*, pp. 166-167.

<sup>51</sup> F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on Holiday*, en *Revista Ius*, 2020, n. 45, p. 271.

<sup>52</sup> *Vid. M.C. ARRUGA SEGURA, op. cit.*, p. 103.

<sup>53</sup> *Vid. A. PÉREZ CAMPOS, op. cit.*, p. 121.

<sup>54</sup> RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

señala que el trabajador tendrá derecho a seguridad y salud en el trabajo.

Otros países como Grecia, aprobó la [Ley 4807/2021](#) en la cual regula el derecho a la desconexión digital para teletrabajadores una vez que finaliza su jornada de trabajo.

### 3.1.1. Tratamiento jurisprudencial del derecho a la desconexión digital

El tratamiento jurisprudencial del derecho a la desconexión digital en España se ha ido consolidando a partir de resoluciones que, de forma directa o indirecta, enfrentan el poder de dirección y control empresarial con los derechos fundamentales de la persona trabajadora. Aun cuando algunas decisiones no mencionan expresamente la desconexión, sí establecen estándares sobre intimidad, protección de datos, jornada y descanso que resultan decisivos para perfilar su contenido y límites. La evolución de estos criterios ofrece un marco interpretativo imprescindible para la gestión del trabajo en entornos crecientemente digitalizados.

En este contexto, la doctrina del Tribunal Constitucional (TC) ha fijado pautas sobre la primacía de los derechos fundamentales frente a las facultades organizativas y disciplinarias del empleador, articulando juicios de proporcionalidad y respeto al contenido esencial del derecho. Tales pautas, surgidas al hilo de supuestos de control tecnológico y vigilancia, han irradiado sobre el ámbito laboral, condicionando la validez de prácticas empresariales y orientando la ponderación entre eficiencia organizativa y garantías constitucionales de la persona trabajadora.

En este marco, una sentencia del TC<sup>55</sup> analiza la instalación de aparatos que permiten captar y grabar las conversaciones en ciertos sitios del casino. Lo interesante de esta sentencia es la ponderación realizada entre el poder de control empresarial y el derecho fundamental a la intimidad del trabajador. La ponderación que refiere el TC se enmarca en lo que acontece en un contrato de trabajo, es decir, las facultades empresariales inherentes a cualquier empleador frente a los derechos fundamentales que protegen a todo trabajador, derechos que son obligación del empleador respetarlos y cumplirlos<sup>56</sup>. Además de señalar el TC que las facultades que le son inherentes al empleador no justifican resultados que lesionen derechos fundamentales del trabajador<sup>57</sup>.

<sup>55</sup> STC 98/2000, de 10 de abril (rec. 4015/1996), FJ 7.

<sup>56</sup> Cfr. STC 98/2000, cit., FJ 7, y STC 292/1993, de 18 de octubre (rec. 2410/1990), FJ 4.

<sup>57</sup> Cfr. STC 98/2000, cit., FJ 7; STC 94/1984, de 16 de octubre (rec. 695/1983), FJ 3; STC

Otro aspecto que señala el TC es que ninguno de los derechos fundamentales es absoluto, lo que significa que atendiendo al caso específico los derechos pueden ser limitados o restringidos de acuerdo con intereses constitucionalmente relevantes que los justifiquen. Lo cual requiere cumplir tres condiciones, la primera, es que la restricción sea necesaria para alcanzar un fin legítimo previsto, la segunda, la medida debe ser proporcionada al objetivo que se quiere lograr (no excesiva), y la última, respetar el núcleo esencial del derecho fundamental<sup>58</sup>.

El TC no se refiere a la desconexión digital, pero formula un planteamiento interesante y en perspectiva, puede ser ese derecho empresarial de control y dirección, amparado en la libertad de empresa y el derecho del trabajador, a que se le regule su jornada de trabajo y su descanso. Ambos son derechos legítimos, que deben ser proporcionados y respetuosos de los derechos fundamentales del trabajador.

Por su parte, la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) y de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) han traspolado esos principios a escenarios concreto, en ese orden de ideas se encuentran exigencias formativas fuera de horario, uso de datos personales y obligaciones de conexión en períodos de descanso, especialmente en modalidades de trabajo a distancia. De este modo, se han precisado los contornos entre tiempo de trabajo efectivo y tiempos de descanso –incluida la regla general de voluntariedad de las horas extraordinarias– y se ha reforzado la desconexión digital como mínimo indisponible.

En una sentencia del TS se aborda la problemática sobre la aportación por parte del trabajador de sus datos personales, para ser utilizados por la empresa de la forma que esta estime o contractualmente lo establezca. A lo que el Tribunal expone que en la relación laboral es el trabajador la parte más débil de la relación laboral, por ende, esa debilidad no puede convertirse en un vicio del consentimiento al cuestionarse que sea verdaderamente libre y voluntario, sobre todo cuando se está ante la necesidad de un empleo<sup>59</sup>.

El TS resolvió que ese actuar atenta contra un derecho fundamental y debe ser eliminado de los contratos, por ser datos de carácter personal que pertenecen a su titular, lo cual supone una conducta abusiva, entendiendo el TS que no puede interpretarse como un consentimiento libre y

---

108/1989, de 8 de junio (rec. 1031/1987), FJ 2; STC 123/1992, de 28 de septiembre (rec. 301/1989), FJ 5; STC 134/1994, de 9 de mayo (rec. 1830/1991), FJ 4.<sup>d</sup>y 5.

<sup>58</sup> Cfr. STC 98/2000, cit., FJ 5; STC 57/1994, de 28 de febrero (recs. 2302/1990 y 1445/1991), FJ 6; STC 143/1994, de 9 de mayo (rec. 3192/1992), FJ 6.

<sup>59</sup> STS, 21 septiembre 2015 (rec. 259/2014), FJ 3.

voluntario<sup>60</sup>. Este es un paso importante hacia el derecho a la desconexión, pero un claro ejemplo, de lo que la jurisprudencia aporta en pro de la salvaguarda de la protección de los derechos fundamentales, en lo que respecta al empleador y su afán de permanente conectividad.

El TSJ de Madrid se pronuncia sobre un trabajador que se niega a realizar un curso para el desempeño de sus funciones (controlador de circulación aérea). El curso en cuestión se presentó en varias convocatorias, pero, en ninguna de ellas el trabajador se inscribió, pues se debía realizar en los ciclos de descanso de tres días<sup>61</sup>.

El trabajador realiza fuera de plazo el curso, sin embargo, se le aplica una sanción muy grave, pues ese curso era reconocido por la empresa como tiempo de trabajo. Ante lo cual, entabla su demanda ante el Juzgado de lo Social, en la sentencia se estima la demanda y se declara vulnerado el derecho del trabajador a la intimidad personal y familiar en referencia a la desconexión digital<sup>62</sup>.

Se recurre de la sentencia del Juzgado de lo Social, por vulneración de derechos fundamentales, TSJ de Madrid considera que el trabajador tiene derecho a la desconexión digital durante el tiempo de descanso; agrega que el tiempo para realizar el curso *on-line* se considera por la empresa como de trabajo efectivo (remunerado). Por consiguiente, no afecta al derecho a la desconexión digital, en consecuencia, tampoco afecta su derecho la intimidad personal y familiar por tratarse de tiempo de trabajo y no tiempo de descanso<sup>63</sup>.

De lo anterior se puede concluir, que cuando se trata de trabajo efectivo y remunerado, no se aplica el derecho a la desconexión digital, a contario sensu, prevalece la obligación de respetar el derecho a la desconexión digital ante tiempos de descanso.

En similar sentido, se encuentra una sentencia del TSJ de Madrid, al pronunciarse sobre el derecho a la desconexión digital en el mismo sentido. El demandante debía realizar dos cursos *on-line* con una duración de dos y tres horas, que la empresa requería, a lo que el trabajador argumenta que los realizará en su programación mensual y no fuera de ese tiempo ya estipulado<sup>64</sup>.

Se resalta en esta sentencia, que el derecho a la desconexión digital es un imperativo necesario cuando se realiza un trabajo o cuando el trabajador recurre al uso de herramientas tecnológicas para realizar su trabajo. De igual

<sup>60</sup> *Idem*.

<sup>61</sup> STSJ Madrid 962/2020, de 4 de noviembre (rec. 430/2020), FJ 3.

<sup>62</sup> *Idem*.

<sup>63</sup> *Idem*.

<sup>64</sup> STSJ Madrid 549/2021, de 9 de junio (rec. 318/2021), FJ 3.

forma, vincula la relación entre el derecho a la desconexión digital y su relación con el derecho al descanso al establecer que:

no se puede imponer a los trabajadores la obligación de conectarse remotamente con finalidad laboral desde fuera del centro de trabajo en sus tiempos de descanso y dicho derecho es un mínimo garantizado<sup>65</sup>.

No obstante, el TSJ de Madrid considera que los cursos *on-line* son tiempo de trabajo efectivo, mas no tiempo de descanso, concluyendo que no es aplicable el derecho a la desconexión digital por tratarse de un tiempo de trabajo efectivo y remunerado, por lo tanto, considera el Tribunal que el trabajador no se encontraba en su tiempo de descanso<sup>66</sup>.

Otro pronunciamiento se encuentra en una sentencia de Audiencia Nacional (AN), que parte de un conflicto colectivo entre los trabajadores que realizan teletrabajo y la empresa que no acepta asumir algunos de los gastos a los que incurren los trabajadores en su casa para realizar su trabajo<sup>67</sup>.

La sentencia aborda el tema de la desconexión digital, especialmente cuando la empresa establece la obligación de estar conectados digitalmente en las que se denominan circunstancias de urgencia justificada, lo que es tachado de nulidad por ser una excepción genérica que no deben ser definidas unilateralmente por el empleador, por tal razón, se declara la nulidad<sup>68</sup>.

A su vez la jurisprudencia ha fijado su postura sobre el rol protagónico del empresario, en relación con la facultad de prevenir riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores. Es importante señalar, que se está ante una relación en donde las partes no se encuentran en un plano de igualdad, en tal sentido, el trabajador se ha considerado la parte débil de la relación laboral. Así lo ha señalado la sentencia *Pfeiffer y otros* del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)<sup>69</sup>, al establecer lo siguiente:

el trabajador es la parte débil del contrato de trabajo, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda viciar la voluntad de la otra

---

<sup>65</sup> *Ibidem. Vid. art. 18.4 CE.*

<sup>66</sup> STSJ Madrid 549/2021, cit., FJ 3.

<sup>67</sup> SAN 44/2022, de 22 de marzo (rec. 33/2022).

<sup>68</sup> *Idem.*

<sup>69</sup> STJUE 5 octubre 2004, asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, *Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Sijs (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) y Matthias Döbele (C-403/01)* c. *Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, apartado 82.

parte contratante o imponerle una restricción de sus derechos sin que ésta haya manifestado expresamente su consentimiento al respecto<sup>70</sup>.

Otro ejemplo lo constituye la sentencia *Comisión de las Comunidades Europeas c. República Italiana*<sup>71</sup>, en donde se declara que la República Italiana es responsable de no haber establecido que el empresario debe evaluar todos los riesgos para la salud y la seguridad existentes en el lugar de trabajo; al haber permitido que el empresario decida si recurre o no a servicios externos de protección o prevención cuando las competencias internas de la empresa sean insuficientes, y al no haber definido la capacidad y aptitudes que deben exigirse a las personas responsables de las actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales para la salud y seguridad de los trabajadores.

En la misma línea, está otra sentencia del TJUE, *Comisión de las Comunidades Europeas c. Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte*<sup>72</sup>, que señala algunos principios generales de prevención, tales como: adaptar el trabajo a la persona, elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, reducir el trabajo monótono y el trabajo repetitivo, así también reducir los efectos de los mismos en la salud y garantizar un entorno laboral seguro. Además, se ubican otras sentencias que garantizan la protección de la seguridad y salud de los trabajadores<sup>73</sup>.

#### 4. Conclusiones

La tecnología y la conectividad permanente forman parte de la sociedad, también es parte importante de las relaciones laborales. En ese contexto de conectividad, surge la idea de desconexión digital, como una puerta que abre la posibilidad para hacer valer el derecho al descanso y a las vacaciones, que han sido regulados históricamente. Pero, que por sí solos no han logrado incidir de manera efectiva en la desconexión digital. Por ende, se considera que no puede negarse rotundamente que exista dentro

<sup>70</sup> Cfr. STJUE 25 noviembre 2010, asunto C-429/09, *Günther Fuß c. Stadt Halle*, apartado 80, y STJUE 6 noviembre 2018, asunto C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV c. Tetsuji Shimizu*, apartado 41.

<sup>71</sup> STJUE 15 noviembre 2001, asunto C-49/00, parte dispositiva.

<sup>72</sup> STJUE 14 junio 2007, asunto C-127/05, apartados 7 y 41.

<sup>73</sup> Cfr. sentencia *Pfeiffer y otros*, cit., apartado 100; STJUE 26 junio 2001, asunto C-173/99, *The Queen c. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, apartados 43 y 47; STJUE 1 diciembre 2005, asunto C-14/04, *Abdelkader Dellas y otros c. Premier ministre y Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, apartado 47.

de la desconexión digital ese nexo con el derecho al descanso, pero, las tecnologías que siempre serán nuevas y actuales sobreponen lo que se ha considerado tradicionalmente, para dar paso a nuevos derechos entre ellos el derecho a la desconexión digital. Ello abre la posibilidad de ver a la desconexión de otra manera, tal vez no como extensión del derecho al descanso, planteándose la posibilidad de ser a la inversa, el derecho al descanso inmerso en el derecho a la desconexión, por una simple razón, cuando se hace referencia a la desconexión surge indiscutiblemente el descanso, resaltando el protagonismo que antes tenía y tal vez solo tal vez, se había olvidado.

El derecho a la desconexión digital otorga al trabajador ese poder de desconexión que antes no tenía con tanta claridad. A partir de la consolidación del derecho a la desconexión digital, el trabajador puede desligarse de la organización empresarial, sin temor a perder su puesto de trabajo o a que se le apliquen sanciones o simplemente sufrir consecuencias negativas, que tienen efectos para él y su entorno familiar. Haciendo valer su derecho al descanso, no porque antes no existiese sino porque ahora es más fácil visibilizarlo.

Garantizar el derecho a la desconexión digital a todos los trabajadores, debe ser una premisa del derecho a la desconexión digital, sin ser relevante si se trata de un trabajo presencial o virtual.

La regulación del derecho a la desconexión digital es un paso importante para el ordenamiento jurídico laboral y el de los derechos humanos y fundamentales. El caso español, francés, italiano y griego han abierto el camino para futuras legislaciones sobre la materia, aunque no se profundiza sobre las excepciones que puede tener el empleador para interrumpir el descanso de un trabajador, sin embargo, se encuentra en la negociación colectiva una oportunidad para el desarrollo de este derecho emergente. Además de lo mencionado, es a través de sentencias judiciales en las que se delimitan que las excepciones no deben ser decididas unilateralmente, otorgándole protagonismo a la negociación colectiva.

Otro aspecto que se ha señalado en este trabajo es el compromiso que debe existir por parte de los trabajadores. Es un hecho estudiado y así lo demuestran las estadísticas presentadas que las personas en cargo de dirección son proclives a desconectarse menos que los trabajadores que no tienen cargos de dirección. Sin embargo, a todos ellos se les debe exigir un uso adecuado de los dispositivos tecnológicos y cumplir las políticas de desconexión digital que le sean aplicadas, en la misma proporción que al empleador.

## 5. Bibliografía

- ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL (2015), *Transformación digital y vida laboral: las propuestas del Informe Mettling*, en *Actualidad Internacional Sociolaboral*, n. 194, pp. 135-136
- ADECCO (2017), *El 34,8% de los trabajadores no desconecta del trabajo lo suficiente cuando está de vacaciones. Encuesta Adecco sobre Desconectar del Trabajo en Vacaciones*
- ADECCO (2022), *Encuesta Desconectar para reconectar. Estudio realizado a través del panel de clientes y candidatos del grupo Adecco*
- AGUAS BLASCO A. (2024), *Límites judiciales al derecho a la desconexión digital*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 10, pp. 193-211
- ALFARO DE PRADO SAGRERA A. (2008), *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés*, en *Veintiocho de Abril*, n. 1, pp. 1-23
- ALTÉS TÁRREGA J.A., YAGÜE BLANCO S. (2020), *A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege data*, en *Labos*, n. 2, pp. 61-87
- ARAGÜEZ VALENZUELA L. (2017), *El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 2, pp. 169-190
- ARRUGA SEGURA M.C. (2021), *La construcción legal y convencional del derecho a la desconexión digital*, en I. SAGARDOY DE SIMÓN, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (dirs.), *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Dykinson
- AUSTRALIA INSTITUTE (2023), *Employers Steal More than 280 Hours from Workers Each Year: Go Home on Time Day Report 2023*, en [australiainstitute.org.au](http://australiainstitute.org.au), 22 noviembre
- BREQUE M., DE NUL L., PETRIDIS A. (2021), *Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, European Commission R&I Policy Brief
- CARDONA RUBERT M.B. (2020), *Los perfiles del derecho a la desconexión digital*, en *Revista de Derecho Social*, n. 90, pp. 109-126
- CERVILLA GARZÓN M.J. (2017), *Reflexiones sobre el derecho a la desconexión tecnológica de los trabajadores y el surgimiento de nuevas formas de trabajo en Italia*, en [orbitados.uca.es](http://orbitados.uca.es), 27 marzo
- CIALTI P.-H. (2017), *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*, en *Temas Laborales*, n. 137, pp. 163-181
- CORRÊA GOMES CARDIM T. (2023), *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida*

- privada*, en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, n. 1](#), pp. 417-437
- FERRARO R.A., LERCH C. (1997), *¿Qué es que en tecnología? Manual de uso*, Granica
- GONZÁLEZ LABRADA M. (2019), *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance*, en *Revista de Derecho Social*, n. 87, pp. 91-112
- GOÑI SEIN J.L. (2021), *El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extemidad”) del trabajador*, en *Revista de Derecho Social*, n. 93, pp. 25-56
- GRANDE M., CAÑÓN R., CANTÓN I. (2016), *Tecnologías de la Información y la Comunicación: evolución del concepto y características*, en *International Journal of Educational Research and Innovation*, n. 6, pp. 218-230
- INFOJOBS (2018), [La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones](#), en [nosotros.infojobs.net](#), 21 junio
- INFOJOBS (2021), [El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral](#), en [nosotros.infojobs.net](#), 23 junio
- MANZANO SANTAMARÍA N. (2018), [Las tecnologías de la información y la Comunicación \(TIC\) \(II\): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo](#), NTP INSSBT, n. 1123
- MARINAKIS A. (2022), [Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina](#), OIT Cono Sur – Informe Técnico, n. 25
- MICROSOFT (2022), [Work Trend Index Annual Report. Great Expectations: Making Hybrid Work Work](#), en [www.microsoft.com](#), 16 marzo
- MOLINA NAVARRETE C. (2017), [Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso](#), en *Temas Laborales*, n. 138, pp. 249-283
- OIT (2022), [La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#), en [www.ilo.org](#), 10 junio
- PÉREZ AMORÓS F. (2020), [Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on Holiday](#), en *Revista Ius*, n. 45, pp. 257-275
- PÉREZ CAMPOS A. (2019), [La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?](#), en [Anuario Jurídico y Económico Esorialense](#), n. LII, pp. 101-124
- REQUENA MONTES O. (2020), *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 541-560
- ROSENBAUM CARLI F. (2019), [El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo](#), en *Derecho & Sociedad*, n. 53, pp. 111-122

TODOLÍ SIGNES A. (2021), *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 28-65

TRUJILLO PONS F. (2022), *Las personas trabajadoras que ocupan “puestos directivos” y su derecho a la desconexión digital en el trabajo*, en *IUSLabor*, n. 1, pp. 148-167

### *Jurisprudencia*

SAN 44/2022, de 22 de marzo (rec. 33/2022)

STC 94/1984, de 16 de octubre (rec. 695/1983)

STC 108/1989, de 8 de junio (rec. 1031/1987)

STC 123/1992, de 28 de septiembre (rec. 301/1989)

STC 292/1993, de 18 de octubre (rec. 2410/1990)

STC 57/1994, de 28 de febrero (recs. 2302/1990 y 1445/1991)

STC 134/1994, de 9 de mayo (rec. 1830/1991)

STC 143/1994, de 9 de mayo (rec. 3192/1992)

STC 98/2000, de 10 de abril (rec. 4015/1996)

STS 21 septiembre 2015 (rec. 259/2014)

STSJ Madrid 962/2020, de 4 de noviembre (rec. 430/2020)

STSJ Madrid 549/2021, de 9 de junio (rec. 318/2021)

STJUE 26 junio 2001, asunto C-173/99, *The Queen c. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*

STJUE 15 noviembre 2001, asunto C-49/00, *Comisión de las Comunidades Europeas c. Repùblica Italiana*

STJUE 5 octubre 2004, asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, *Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) y Matthias Döbele (C-403/01) c. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*

STJUE 1 diciembre 2005, asunto C-14/04, *Abdelkader Dellal y otros c. Premier ministre y Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*

STJUE 14 junio 2007, asunto C-127/05, *Comisión de las Comunidades Europeas c. Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte*

STJUE 25 noviembre 2010, asunto C-429/09, *Günter Fuß c. Stadt Halle*

STJUE 6 noviembre 2018, asunto C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV c. Tetsuji Shimizu*

*Normativa Europea*

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones 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, 28 junio 2021, COM(2021)323 final

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar» (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia portuguesa) (2021/C 220/01)

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL))

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it).



**AdAPT**  
[www.adapt.it](http://www.adapt.it)