

Revisión crítica del derecho a la desconexión digital: del derecho a no responder a la desconexión desde el diseño

Nora María Martínez Yáñez

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Vigo (España)

Conselleira del Consello Consultivo de Galicia

nora@uvigo.es | <https://orcid.org/0000-0001-7370-7080>

Extracto

Aunque el derecho a la desconexión digital ha sido reconocido recientemente en nuestro ordenamiento jurídico, la expansión de las tecnologías digitales y de los sistemas de gestión algorítmica del trabajo aconsejan evaluar la suficiencia de la regulación jurídica. Tras un análisis de los bienes jurídicos protegidos y la articulación de las fuentes reguladoras del derecho, se han analizado las distintas opciones en cuanto a su contenido sustantivo desde el punto de vista de una eficaz protección de los derechos implicados. Sobre esta base, se sostiene que la progresiva implantación de sistemas de gestión algorítmica del trabajo exige superar un modelo de protección fundado sobre la libertad de las personas trabajadoras para conectarse o responder, y avanzar hacia una protección objetiva e integral del derecho de desconexión. Objetiva, porque la regulación debe basarse sobre la atribución al empleador de una obligación jurídica de abstenerse de toda injerencia en el tiempo de descanso. E integral, porque en los supuestos de ejercicio automatizado del poder empresarial se propone aplicar a la desconexión digital el principio de regulación desde el diseño, propio del derecho de la Unión Europea en materia de protección de datos e inteligencia artificial.

Palabras clave: desconexión digital; tiempo de descanso; gestión algorítmica; inteligencia artificial; desconexión desde el diseño; negociación colectiva; riesgos psicosociales.

Recibido: 13-07-2026/ Aceptado: 10-08-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Martínez Yáñez, N. M. (2026). Revisión crítica del derecho a la desconexión digital: del derecho a no responder a la desconexión desde el diseño. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 64-96. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25417>

A critical review of the right to digital disconnection: from the right not to reply to disconnection by design

Nora María Martínez Yáñez

Lecturer in Labour and Social Security Law.

University of Vigo (Spain)

Member of the Galician Advisory Council

nora@uvigo.es | <https://orcid.org/0000-0001-7370-7080>

Abstract

Although the right to disconnect has recently been recognized in our legal system, the expansion of digital technologies and algorithmic work management systems calls for an assessment of whether the legal framework is sufficient. Following an analysis of the protected legal interests and the interplay of the regulatory sources of law, the various options have been examined in terms of their substantive content from the perspective of effectively protecting the rights at stake. On this basis, it is argued that the progressive implementation of algorithmic work management systems requires moving beyond a protection model based on the worker's freedom to connect or respond, and advancing toward an objective and comprehensive protection of the right to disconnect. Objective, because the regulation must be based on imposing a legal obligation on the employer to refrain from any interference with rest time. And comprehensive, because in cases of automated exercise of managerial authority, it is proposed to apply the principle of "regulation by design" –characteristic of European Union law on data protection and artificial intelligence– to digital disconnection.

Keywords: right to disconnect; rest time; algorithmic management; artificial intelligence; disconnection by design; collective bargaining; psychosocial risks.

Received: 13-07-2026 / Accepted: 10-08-2026 / Published: 07-09-2026

Citation: Martínez Yáñez, N. M. (2026). A critical review of the right to digital disconnection: from the right not to reply to disconnection by design. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 64-96. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25417>

Sumario

- 1. Introducción
 - 2. Algunas notas sobre la titularidad del derecho, bienes jurídicos protegidos y articulación de las fuentes
 - 3. Sobre el contenido del derecho a la desconexión digital
 - 3.1. Derecho de desconexión digital como derecho a no responder
 - 3.2. Derecho de desconexión digital como derecho a no recibir comunicaciones
 - 3.3. ¿Derecho de desconexión digital u obligación de desconexión?
 - 3.4. Un paso más allá: gestión algorítmica de personas y desconexión desde el diseño
 - 4. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

El desarrollo de las tecnologías digitales y su aplicación transversal a un vasto abanico de actividades está propiciando cambios profundos y muy veloces en las sociedades occidentales. Si hasta hace pocos años la «cultura de la conectividad» (Van Dijck, 2013) alteraba la forma de entender las relaciones sociales o la percepción del espacio y el tiempo, llegando a alumbrar un nuevo modelo económico basado en la explotación de la circulación continua de información y comunicación (Zuboff, 2020), en la actualidad la irrupción de la inteligencia artificial (IA) ha exacerbado el proceso, conduciendo hacia un auténtico cambio de paradigma.

Como es obvio, esta situación impacta profundamente en las relaciones de trabajo. De hecho, el derecho a la desconexión digital surgió para combatir la conectividad permanente que, con la misma naturalidad que invadió otras esferas de las relaciones sociales y las actividades cotidianas, se infiltró en las relaciones de trabajo, llegando a trasladar al tiempo de descanso requerimientos, comunicaciones y tareas vinculadas a la prestación laboral.

Sin embargo, hoy, sobre la base de esa cultura de conectividad permanente, se está evolucionando hacia un modelo caracterizado por la gestión algorítmica de los procesos de decisión, de modo que los algoritmos recaban información, la procesan y participan activamente en la adopción de decisiones que afectan a la organización del trabajo. Ello implica un cambio radical en el poder de dirección y organización empresarial y, por tanto, también en la subordinación, ya que las personas trabajadoras quedan sometidas a una nueva interacción con artefactos capaces de dar indicaciones, asignar tareas, establecer prioridades, reformular horarios, notificar incidencias, evaluar el rendimiento, y todo ello con la finalidad de optimizar de forma continua la productividad.

Todo lo expuesto no pretende pasar por alto los beneficios que una correcta aplicación de las tecnologías digitales puede comportar en el plano laboral, sino subrayar la presencia de importantes desafíos que exigen una respuesta desde el derecho. Así, las nuevas circunstancias obligan a revisar el papel que desempeña el derecho a la desconexión digital, pues la conectividad permanente ya no se circunscribe al uso de dispositivos de comunicación fuera de la jornada, sino que puede ser impulsada por sistemas inteligentes que, en el contexto de una creciente «aceleración tecnológica» (Rosa, 2016), son capaces de sujetar al trabajador a una supervisión continua, tienden a intensificar la carga de trabajo y a favorecer dinámicas de autoexplotación (Han, 2024).

En este contexto, la desconexión digital está llamada a adquirir un significado más amplio, operando no solo como un mecanismo de protección frente a comunicaciones e informaciones recibidas fuera de la jornada laboral, sino también como una auténtica garantía frente a sistemas que, mediante mecanismos de optimización, monitorización y evaluación, pueden generar incentivos estructurales para la disponibilidad permanente. En resumidas cuentas, la desconexión digital está llamada a preservar la dimensión humana del trabajo en un entorno tecnológico orientado a la eficiencia, la inmediatez, la maximización del rendimiento y la toma de decisiones continua.

En España, como es bien conocido, el derecho a la desconexión digital se regula por primera vez en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), que no solo lo enuncia en su artículo 88, sino que además lo introduce tanto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) como en el artículo 14 j) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Además, unos años después, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) recoge este mismo derecho, pero ya referido de manera específica al trabajo a distancia y al teletrabajo. Si bien, la regulación del derecho a la desconexión digital en este marco no difiere sustancialmente de lo establecido por la LOPDGDD.

A pesar de que el legislador manifestó de forma temprana un claro empeño en regular el derecho a la desconexión digital, el análisis de la normativa mencionada arroja algunas fortalezas, pero en mayor medida pone de relieve diversas debilidades que pueden comprometer su eficacia práctica. Por esa razón en 2025 se acometió una reforma del artículo 20 bis del ET y también del artículo 18 de la LTD, mediante la tramitación del proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión que, sin embargo, no fue convalidado por el Congreso de los Diputados.

En todo caso, dada la trascendencia de la desconexión digital para la protección de diversos bienes jurídicos en las relaciones de trabajo, parece inevitable que se produzcan nuevos intentos de regulación, bien a nivel estatal o en la Unión Europea. Así, por ejemplo, la reforma en tramitación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL)¹, propone incluir en el artículo 14 una referencia expresa al derecho a la desconexión digital, a fin de que pase a formar parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, la regulación que se proyecta respecto de los riesgos producidos por la digitalización, las nuevas tecnologías, el uso de algoritmos o de sistemas de IA facilitará sin duda el desarrollo

¹ El Consejo de Ministros de 28 de abril de 2026 aprobó el anteproyecto de Ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

del derecho a la desconexión digital a partir de su vertiente preventiva, como ha venido reclamando la doctrina (Miñarro Yanini, 2020; Trujillo Pons, 2020; Moreno Solana, 2022; Gorelli Hernández, 2025).

En el marco de la Unión Europea, cabe recordar que la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023/C 23/01) incluye el compromiso de las instituciones de velar por que toda persona trabajadora pueda desconectar y beneficiarse de salvaguardias para asegurar el equilibrio entre vida privada y vida laboral en un entorno digital. En línea con ese reconocimiento, recientemente se ha puesto en marcha un procedimiento de consultas dirigido a impulsar una ley de empleo de calidad, cuya finalidad principal sería garantizar los derechos de los trabajadores y, al mismo tiempo, adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos y sociales². En el procedimiento de elaboración normativa se tendrán en cuenta los resultados de las consultas llevadas a cabo en 2025 sobre el derecho a la desconexión digital. Por tanto, si la iniciativa sale adelante, es posible que el derecho a la desconexión digital cuente con algún tipo de regulación a nivel europeo, respondiendo por fin a la petición hecha por el Parlamento Europeo en 2021³.

En definitiva, ante todas estas circunstancias, el presente trabajo pretende examinar la actual configuración del derecho a la desconexión digital y su idoneidad para responder a los nuevos retos. Para ello, se tendrá en cuenta el tratamiento que este derecho está recibiendo en la negociación colectiva, así como las aportaciones que provienen del ámbito judicial. A partir de ese análisis, se apuntarán posibles vías para una reformulación de la desconexión digital más ajustada a los desafíos tecnológicos actuales.

2. Algunas notas sobre la titularidad del derecho, bienes jurídicos protegidos y articulación de las fuentes

Uno de los aspectos distintivos del derecho de desconexión digital, tal y como es formulado en la normativa española, es su universalidad, que opera en dos vertientes. Por una parte, todas las personas trabajadoras son titulares del derecho a la desconexión digital, sin excepción. Así se desprende del tenor literal del artículo 88 de la LOPDGDD, que llega a incluir expresamente a los empleados públicos, y también a los trabajadores «que ocupen puestos directivos» (Trujillo Pons, 2022). Por otra parte, la universalidad también se manifiesta en que toda empresa, con independencia de su tamaño, sector de actividad u

² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones, *Hoja de ruta para el empleo de calidad*, Bruselas, 4.12.2025, COM(2025) 944 final.

³ 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)).

otras circunstancias, está obligada a garantizar este derecho mediante la adopción de una «política interna» para concretar sus modalidades de ejercicio. No sucede esto en todos los ordenamientos jurídicos, pues algunos reservan la obligación de garantía para aquellas empresas cuya plantilla alcanza una determinada dimensión (Organización Internacional del Trabajo, 2025, p. 48).

Pues bien, frente a ello, resulta particularmente notable que ninguno de los preceptos que regulan el derecho a la desconexión digital enuncie al contenido sustantivo de semejante derecho universal sobre el que incluso se ha debatido si tiene el carácter de derecho fundamental⁴ (Molina Navarrete, 2017; Trujillo Pons, 2025). Así pues, la posición de máximos que se aprecia en cuanto a la definición de la titularidad del derecho contrasta con la posición de mínimos que asume el legislador respecto de su contenido sustantivo.

Esta indeterminación legal deja abierto un amplio abanico de posibilidades y constituye el talón de Aquiles de la regulación, de modo que, en tanto esta situación no cambie, resultará muy difícil articular una protección efectiva frente a los riesgos de la conectividad permanente. Por eso, la indagación sobre los bienes jurídicos protegidos y la articulación de las fuentes que pueden o deben regular a nivel infralegal la desconexión digital, resulta esencial para analizar cuál es o debería ser el contenido y alcance de este derecho.

Tanto el artículo 88 de la LOPDGDD como el 18 de la LTD conectan el derecho a la desconexión digital con la garantía del tiempo de descanso. Ahora bien, mientras la tradicional ordenación del tiempo de descanso pone el acento en la cantidad, regulando tanto la duración como la cadencia de los descansos⁵, el derecho a la desconexión digital se orienta a garantizar la calidad del tiempo de descanso, a fin de salvaguardar su función como un ámbito de autodeterminación personal fuera del alcance de los intereses empresariales.

Pero el descanso es, a su vez, condición necesaria para la salud de las personas. Por eso la desconexión digital protege el derecho a la salud laboral y funciona como una medida que previene la aparición de trastornos y enfermedades provocadas por la ansiedad, el tecnoestrés y la fatiga informática (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo –INSST–, 2024), como reconocen tanto el artículo 88 de la LOPDGDD como el 18.2 de la LTD.

Igualmente, el derecho a la desconexión digital es un elemento necesario para una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar, pues las tecnologías digitales incrementan la permeabilidad entre las esferas laboral y personal al facilitar la transferencia constante de demandas laborales al ámbito privado, dificultando el establecimiento de límites efectivos

⁴ Así se califica con rotundidad en el apartado H de la 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).

⁵ El propio artículo 40 de la Constitución española (CE) indica que los poderes públicos «[...] velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas [...]».

entre ambas dimensiones. De hecho, el propio artículo 88.2 de la LOPDGDD dispone que «las modalidades de ejercicio de este derecho [...] potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar».

Y, por último, el artículo 88.1 de la LOPDGDD también indica que la finalidad del derecho a la desconexión digital es garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el derecho a la intimidad personal y familiar⁶. Esta mención remite a la noción de vida privada que integra el derecho a la intimidad personal y sugiere el deseo del legislador de proteger ese espacio de desarrollo de la vida personal y familiar frente a las intromisiones ilegítimas del poder de dirección y organización empresarial (Molina Navarrete, 2017). Pese a todo, el encaje entre ambos derechos resulta algo forzado, ya que la lesión al derecho a la intimidad suele requerir que la injerencia injustificada en la esfera privada posibilite el acceso a conocimientos o datos personales y/o su divulgación, lo que no sucede cuando la intromisión en la vida personal y familiar consiste simplemente en llamadas, mensajes u otra forma de contactos mediante los que el poder de organización y dirección empresarial se extiende más allá de la jornada (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2020).

Distinto es el supuesto de que la persona trabajadora porte permanentemente, incluso fuera de la jornada laboral, dispositivos que permitan su geolocalización o vigilancia remota, sin que sea posible su desconexión, pues en tal caso, la obtención ilegítima de datos personales relativos a su actividad fuera de la jornada de trabajo sí podría constituir una vulneración de los derechos a la desconexión digital y a la intimidad personal⁷. No en vano, el artículo 20 bis del ET regula conjuntamente la desconexión digital y la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Esta faceta de la desconexión digital puede adquirir creciente relevancia frente al uso de sistemas inteligentes de gestión de personal que recaben datos acerca de comportamientos del trabajador fuera de la jornada laboral –por ejemplo, si permanece conectado o no a las redes corporativas, si la conexión es voluntaria o previo requerimiento, franjas horarias de conexión, si responde o no a los mensajes, rapidez y sentido de las respuestas– para generar un perfil, predecir comportamientos y asistir a la empresa en la toma de decisiones sobre sus condiciones de trabajo (Casas Baamonde, 2025). Como se verá más adelante, la desconexión digital, junto con la normativa de protección de datos personales, también debería orientarse a que los datos generados durante los periodos de descanso no sean utilizados para tomar decisiones relativas al trabajo.

⁶ Cabe recordar que ya el artículo 18.4 de la CE dispone que «La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos».

⁷ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) del Principado de Asturias, de 31 de marzo de 2025 (rec. 9/2025), analiza un supuesto en el que el sistema de geolocalización podía afectar al derecho de desconexión digital, pero descarta la vulneración precisamente porque los trabajadores habían sido informados de la presencia de la aplicación geolocalizadora, que permanecía activa por defecto, y que ellos mismos podían activar y desactivar.

Como conclusión a todo lo expuesto, puede decirse que el derecho a la desconexión digital se configura como un derecho multifacético y transversal, ya que pretende proteger diversos bienes jurídicos –la salud, el libre desarrollo de la personalidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, o la intimidad personal– (Cremades Chueca, 2024).

Por último, antes de entrar a examinar el contenido del derecho a la desconexión digital, es preciso hacer una breve consideración sobre las fuentes reguladoras.

Si bien el legislador ha decidido omitir cualquier consideración sobre el contenido sustantivo del derecho, se ha preocupado de ordenar con cierto detalle las instancias sobre las que recae la tarea de regular «las modalidades de ejercicio de este derecho». Así, el artículo 88.2 de la LOPDGDD hace una primera remisión a la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y el artículo 88.3 atribuye al empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, la obligación de elaborar una política interna de desconexión digital.

La opción por que el convenio colectivo o, en su defecto, el acuerdo de empresa, adquieran una posición destacada en la regulación del derecho a la desconexión digital es razonable, pues, aunque la posibilidad de conexión fuera de la jornada laboral hoy puede considerarse generalizada, es cierto que en determinados sectores de actividad o empresas ese riesgo puede ser superior, así como también puede serlo el riesgo de disponibilidad y/o prolongación de jornada encubierta. Por tanto, resulta claro que estos instrumentos de la autonomía colectiva son los más idóneos para dar respuesta a los desafíos concretos que plantea la desconexión digital en cada caso.

Con todo, el artículo 88.2 de la LOPDGDD no contiene un mandato a la negociación colectiva, de modo que serán las partes negociadoras, haciendo uso de su autonomía, las que habrán de decidir si regulan o no «las modalidades de ejercicio» del derecho⁸. En este sentido, aunque cabe observar una creciente atención a este tema por parte de los convenios, no son numerosos los que abordan el derecho a la desconexión digital, teniendo en cuenta, además, que muchos de ellos se limitan a un reconocimiento formal del mismo en los términos que establece la normativa vigente.

Pero, a la luz de la articulación de los mecanismos reguladores del derecho, lo que resulta más llamativo es la atribución directa al empleador, con la única garantía de audiencia previa

⁸ Aunque sucesivas reformas han introducido en el artículo 85 del ET obligaciones de negociar determinadas materias, como medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad y, más recientemente, el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo, así como protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, ninguna referencia contiene este precepto sobre la desconexión digital, de modo que la autonomía negociadora permanece intacta al respecto.

de la representación de los trabajadores, de una auténtica obligación jurídica de elaborar una política interna «en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión».

Así pues, tras la renuncia del legislador a establecer al menos unos parámetros que definan el contenido esencial del derecho, la responsabilidad de establecer las «modalidades de ejercicio» cae en el marco de la autonomía colectiva –sin que prevean reglas de preferencia por el ámbito sectorial o empresarial–, pero las partes negociadoras, bien por utilidad, interés o meras razones coyunturales, pueden renunciar legítimamente a regular el derecho a la desconexión digital. Pues bien, si esto sucede, la facultad para regular las «modalidades de ejercicio» de este derecho quedará por completo dentro del poder unilateral de organización empresarial. Y, además, ese poder ha de ser ejercitado en todo caso, pues, como ha confirmado el Tribunal Supremo, el artículo 88.3 de la LOPDGDD obliga a elaborar una política empresarial sobre el derecho a la desconexión digital⁹.

Esta articulación de las herramientas reguladoras choca en cierta medida con la función tradicional, cada vez más erosionada, del derecho del trabajo como un sistema de límites del poder unilateral del empresario (García-Perrote Escartín, 1998). Ciertamente, en la articulación propuesta por el artículo 88 de la LOPDGDD, la regulación que eventualmente pueda llevarse a cabo en convenio colectivo o acuerdo de empresa será vinculante para el empresario a la hora de elaborar la política interna¹⁰, pero, como ya se ha indicado, en ausencia de una fuente propia de la autonomía colectiva que aborde el derecho a la desconexión digital, el poder unilateral empresarial cuenta con libertad para regularlo.

Además, hay que hacer una segunda reflexión respecto del modelo de articulación de las herramientas reguladoras. Tanto el párrafo segundo como el tercero del artículo 88 de la LOPDGDD se refieren a «las modalidades de ejercicio de este derecho». Obviamente, no es lo mismo el contenido sustantivo de un derecho, entendido como el conjunto de facultades, garantías y límites que definen sus elementos esenciales, que las modalidades de su ejercicio, esto es, las formas, condiciones, mecanismos y procedimientos concretos a través de los cuales ese derecho puede ser ejercitado por su titular en la práctica.

Los párrafos segundo y tercero del artículo 88 de la LOPDGDD mencionan «las modalidades de ejercicio» del derecho a la desconexión digital como la cuestión que ha de ser abordada tanto por los instrumentos de la autonomía colectiva, como por la política empresarial. Este modelo sería coherente si la ley hubiese regulado con carácter previo el contenido sustantivo del derecho, pues de este modo, la autonomía colectiva y, en último término, el poder de organización empresarial, asumirían la labor de concretar las condiciones para el ejercicio práctico del derecho en el ámbito sectorial y empresarial. Pero, a falta de una enunciación del contenido sustantivo del derecho, el modelo resulta incompleto.

⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 2 de abril de 2025 (rec. 169/2022).

¹⁰ STS de 11 de noviembre de 2025 (rec. 204/2024).

Por otro lado, tampoco queda claro si, pese al tenor literal de los párrafos segundo y tercero del artículo 88 de la LOPDGDD, debería hacerse alguna distinción entre las cuestiones que ha de regular la negociación colectiva, como fuente del derecho del trabajo, y las que puede abordar la política de empresa, expresión del poder organizativo empresarial (Gorelli Hernández, 2025). Sobre esta cuestión, la Audiencia Nacional sugiere que

[...] la LOPD distingue entre políticas de desconexión digital y regulación del ejercicio de los derechos de desconexión digital. Mientras que la elaboración de las primeras se encuentra encomendada en la empresa, previa audiencia a la RLT, la regulación del ejercicio de tales derechos se encomienda a la negociación colectiva y, en su defecto al acuerdo de empresa¹¹.

Pero, pese al esfuerzo hecho por la Audiencia Nacional, la propia estructura de las fuentes reguladoras en el artículo 88 de la LOPDGDD dificulta una delimitación precisa sobre las competencias atribuidas a cada instancia.

En consecuencia, el silencio legal acerca del contenido del derecho es suplido en la práctica por los convenios colectivos que, como presupuesto lógico necesario, suelen definir el contenido sustantivo del derecho a la desconexión digital antes de entrar a regular las modalidades de su ejercicio. Y, en ausencia de convenio colectivo, habrá de ser la política interna de la empresa –es decir, el poder unilateral del empresario– la que decida tanto el contenido sustantivo del derecho como sus modalidades de ejercicio, además de las acciones de formación y de sensibilización que menciona expresamente el artículo 88.3 de la LOPDGDD.

Este modelo de articulación de las herramientas reguladoras del derecho a la desconexión digital no puede considerarse garantista, pues da cabida a una expansión significativa del poder empresarial respecto de la determinación del alcance del derecho. La posibilidad de que la autonomía colectiva no regule el derecho a la desconexión digital o no lo haga detalladamente, desplaza todo el peso regulador a la política interna de la empresa, donde el interés particular de la organización puede pesar más que la garantía de una efectiva desconexión digital (Miñarro Yanini, 2019). Además, por esta vía un instrumento organizativo empresarial podría convertirse en el principal instrumento regulador de un derecho que resulta esencial para garantizar otros derechos de rango constitucional, como ya se ha visto.

3. Sobre el contenido del derecho a la desconexión digital

A la luz de las consideraciones anteriores, es posible ya entrar a analizar cuál es el contenido esencial del derecho a la desconexión digital y explorar las distintas posibilidades que existen acerca de su desarrollo.

¹¹ Sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de mayo de 2024 (rec. 62/2024).

3.1. Derecho de desconexión digital como derecho a no responder

Resulta indiscutible que el derecho a la desconexión digital vigente en nuestro ordenamiento implica el derecho de las personas trabajadoras a no atender a las comunicaciones de tipo laboral que le sean dirigidas fuera de su jornada de trabajo. Es decir, la persona trabajadora no tiene la obligación de permanecer disponible para ser contactada por motivos laborales, pudiendo desconectar o no consultar los aparatos o aplicaciones corporativas, así como cualquier otro medio mediante el que se le pueda remitir información o ser requerido. Además, el derecho a la desconexión digital también ampara el derecho a no responder en caso de llegar a ser contactado.

De este modo, la obligación de atender a los mensajes o a la información remitida queda en suspenso hasta la siguiente jornada laboral, momento en que ya es exigible atender a los mensajes o correos remitidos o presumir que la persona trabajadora ha sido informada.

Es evidente que este derecho debe ir respaldado por una garantía de indemnidad que tampoco ha llegado a formularse de forma expresa, pero que hay que sobreentender, pues de otra forma el derecho quedaría completamente vacío de contenido¹². Es decir, la falta de disponibilidad para atender llamadas, mensajes o correos fuera de la jornada laboral no puede ser objeto de represalias de ningún tipo o de una consideración negativa del desempeño¹³.

Pues bien, el análisis de la regulación del derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos y de su aplicación por los órganos judiciales muestra que esta configuración del derecho a la desconexión digital es la que actualmente prevalece en la práctica. A ello ha contribuido decisivamente el silencio del artículo 88 de la LOPDGDD no solo respecto del contenido del derecho, sino también de cualquier obligación empresarial vinculada a él (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2020; Bastante Velázquez y Rodríguez Fernández, 2025; Valle Muñoz, 2024; Viña Cruz, 2025).

Como resultado, la práctica totalidad de los convenios colectivos que abordan el derecho a la desconexión digital lo definen como el derecho a no responder o atender a comu-

¹² El frustrado proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión introducía un párrafo cuarto en el artículo 20 bis a tenor del cual «El rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral no podrán generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora».

¹³ A este respecto, resulta interesante la STSJ de Madrid de 21 de febrero de 2022 (rec. 20/2022), que confirma la improcedencia de un despido cuya causa es que el trabajador no atendió de forma inmediata un requerimiento que se le dirigió por correo electrónico, estando ese día de vacaciones.

nicaciones, fuere cual fuere el medio digital utilizado, fuera del horario de trabajo¹⁴. Muchos de ellos incorporan también la garantía de indemnidad para el trabajador que hace uso del derecho de desconexión así configurado, estableciendo que no podrá ser sancionado por ello y añadiendo en algunos casos que el ejercicio del derecho no repercutirá negativamente en su desarrollo profesional.

Además, todos los convenios incluyen una referencia a situaciones en las que no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital. Se trata, por un lado, de su exclusión respecto de quienes hayan asumido obligaciones de disponibilidad horaria y, por otro lado, de situaciones que, de manera excepcional, requieran contactar con la persona trabajadora obteniendo su respuesta. Cabe subrayar que en la mayor parte de los convenios examinados estas circunstancias son descritas de forma muy genérica¹⁵, lo cual perjudica la seguridad jurídica y hace recaer sobre el trabajador una difícil labor interpretativa para determinar en cada caso si está vinculado o no por el deber de obediencia, con el riesgo de ser sancionado si no atiende la llamada o mensaje (Molero Marañón, 2025). Además, es muy frecuente que, junto con alusiones a situaciones de fuerza mayor,

¹⁴ Véanse, entre otros, el artículo 95 del II Convenio colectivo (CC) de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023); anexo VI –Política de desconexión digital en bolsas y mercados españoles– del CC de empresas vinculadas bolsas y mercados españoles (BOE de 27 de agosto de 2024); artículo 35.1 del CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 14 de febrero de 2026); anexo IV.B del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029 (BOE de 27 de febrero de 2026); artículo 11 del CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); artículo 75 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024); artículo 50 de IX CC estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024); artículo 57 bis del CC estatal de empresas de seguridad 2026-2030 (BOE de 18 de abril de 2026); artículo 40 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE de 10 de marzo de 2023); artículo 80.1 del XXV CC del sector de la banca (BOE de 1 de enero de 2025); anexo 7 del CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE de 3 de mayo de 2024); artículo 10 del CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 2020-2024, (BOE de 27 de diciembre de 2021); artículo 52 del II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE de 30 de marzo de 2024); artículo 29 del V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 26 de enero de 2024); artículo 42 del III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE de 6 de abril de 2024); artículo 17 del CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE de 19 de enero de 2023); artículo 15 del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026 (BOE de 6 de junio de 2024); artículo 7 bis del CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de 21 de noviembre de 2025); artículo 55 del VII CC estatal para la acuicultura 2023-2025 (BOE de 3 de mayo de 2024); artículo 27.bis del CC del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023); artículo 69 del XXIII CC de las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 26 de julio de 2024); anexo V del CC de World Duty Free Group, SA (BOE de 9 de enero de 2026); anexo IV del CC de Uniprex, SAU (BOE de 9 de octubre de 2025).

¹⁵ En la muestra de convenios examinada el único que contiene una descripción detallada de las circunstancias en las que se entiende justificado el contacto con las personas trabajadoras, incluso durante el tiempo de desconexión digital, es el VIII CC de industrias de ferralla (BOE de 19 de febrero de 2026).

se incluyan referencias a «circunstancias que supongan un significativo, inminente o evidente posible perjuicio empresarial o del negocio, y cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata»¹⁶. Es decir, en el balance entre el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras fuera de su jornada de trabajo y estas difusas e inconcretas circunstancias –previsibles o imprevisibles– que puedan causar un perjuicio –tampoco se calibra su alcance– al negocio, prevalece el interés empresarial, quedando suspendido el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Por otra parte, ninguno de los convenios examinados establece un deber de la empresa de abstenerse de enviar comunicaciones fuera de la jornada laboral, aunque algunos de ellos sí introducen, a modo de recomendaciones o buenas prácticas, medidas dirigidas a disminuir el volumen de comunicaciones durante el tiempo de desconexión. Y solo uno de los convenios de la muestra califica como falta laboral la vulneración del derecho a la desconexión digital, entendiendo por tal la exigencia de respuesta a correos electrónicos fuera del horario de trabajo¹⁷.

En definitiva, según el modelo regulador más extendido en la práctica negocial, el derecho a la desconexión digital se configura como un derecho subjetivo a no responder que no da lugar a obligaciones jurídicas empresariales en sentido estricto, más allá de la garantía de indemnidad, con todas las dificultades que puede implicar en la práctica verificar si un perjuicio profesional o, aún peor, la falta de un beneficio profesional –por ejemplo, una

¹⁶ Esta cláusula se encuentra en el anexo VI –Política de desconexión digital en bolsas y mercados españoles– del CC de empresas vinculadas bolsas y mercados españoles. Contienen cláusulas muy similares los siguientes convenios, entre otros: artículo 95.5 del II CC de centros y servicios veterinarios; artículo 35.1 c) del CC para los establecimientos financieros de crédito, que extiende el grave perjuicio «al negocio, sus clientes y/o a sus accionistas»; anexo IV.B del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029; artículo 11 c) del CC de empresas de mediación de seguros privados; artículo 75 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; artículo 50 de IX CC estatal de gestorías administrativas; la disposición complementaria quinta del CC estatal de industrias cárnicas (BOE de 7 de junio de 2025), se refiere a «aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora»; artículo 40 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad; artículo 80.1 del XXV CC del sector de la banca; artículo 75 del IX CC estatal del sector de fabricantes de yesos, cales y sus prefabricados (BOE de 18 de marzo de 2026), hace referencia a cualquier «potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y/o sus clientes, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas»; artículo 10 del CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 2020-2024; artículo 29 del V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios; artículo 69 del XXIII CC de las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 26 de julio de 2024); artículo 15 del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026; artículo 55 del VII CC estatal para la acuicultura 2023-2025; artículo 27 bis del CC del sector de grandes almacenes.

¹⁷ El artículo 28 bis del VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 1 de junio de 2024) indica que tal conducta podrá ser considerada falta laboral muy grave.

promoción más retardada frente a otros compañeros– puede estar relacionada con el ejercicio del derecho a la desconexión por parte del trabajador afectado (Molero Maraño, 2025).

Pero, quizás, lo más destacable de este modelo es que el derecho a la desconexión digital se configura como disponible para la persona trabajadora. Este enfoque, impulsado por el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva¹⁸, ha sido recogido en numerosos convenios que indican que se reconoce «el derecho a la desconexión digital como un derecho, pero no como una obligación. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad»¹⁹.

Esta configuración del derecho a la desconexión digital como un derecho susceptible de renuncia por parte de la persona trabajadora plantea importantes objeciones. Ante todo, la eventual renuncia al derecho a la desconexión difícilmente puede calificarse como una manifestación libre de la voluntad, pues la dependencia jurídica y económica que pesa sobre el trabajador genera fuertes presiones, tanto explícitas como implícitas, que sin duda condicionan su capacidad de decisión. Así, la atención y/o contestación de llamadas, correos electrónicos o mensajes fuera del tiempo de trabajo fácilmente puede deberse al temor de sufrir consecuencias negativas en la evaluación del desempeño, en las posibilidades de promoción profesional o, incluso, en la estabilidad en el empleo (Gorelli Hernández, 2025; Molero Maraño, 2025).

Además, en empresas donde algunos trabajadores decidan permanecer conectados y/o responder fuera del horario laboral, esta conducta puede convertirse progresivamente en un estándar de compromiso o productividad. Como consecuencia, quienes decidan ejercer su derecho a la desconexión podrían verse desfavorecidos, y por lo tanto presionados para renunciar al ejercicio del derecho. De este modo, la voluntariedad podría contribuir a legitimar prácticas empresariales en favor de la disponibilidad permanente.

Por otra parte, esta «subjetivación» del derecho a la desconexión digital resulta especialmente problemática desde el punto de vista de la prueba procesal, pues resultaría

¹⁸ El capítulo XI de dicho acuerdo dispone que «La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa» (BOE de 31 de mayo de 2023).

¹⁹ Artículo 95 del II CC de centros y servicios veterinarios. Véase, en sentido similar, el artículo 75 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; artículo 50 del IX CC estatal de gestorías administrativas; artículo 40 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad; artículo 11 del CC de empresas de mediación de seguros privados. Este tipo de cláusulas son también comunes en los convenios de empresa. A título de ejemplo: artículo 87 del II CC de Moeve, SA, para sus refinerías de Gibraltar-San Roque, Tenerife y La Rábida (BOE de 14 de mayo de 2026); artículo 37.2 del I CC del Grupo Laboral MasOrange (BOE de 3 de diciembre de 2025); anexo IV del CC de Uniprex, SAU.

complejo demostrar cuándo una respuesta a un mensaje o una llamada es fruto de una decisión verdaderamente voluntaria y cuándo es consecuencia de una presión empresarial, directa o indirecta.

Finalmente, configurar la desconexión digital como un derecho renunciable supone en cierta medida liberar a la empresa de sus obligaciones de garantizar la limitación de la jornada y la calidad del tiempo de descanso para atribuir tal responsabilidad al propio trabajador, que en último término es quien asume la tutela de su propio derecho. Sin embargo, las normas que regulan la jornada máxima son imperativas –aunque algunas de ellas puedan ser moduladas por la negociación colectiva– y los tiempos de descanso son irrenunciables para las personas trabajadoras, dada su estrecha conexión con la salud. Teniendo en cuenta que el derecho a la desconexión digital forma parte de la actual regulación del tiempo de descanso, y que también persigue la protección de la salud, cabe concluir que debe tener carácter irrenunciable. Además, la configuración de la desconexión como un derecho disponible colisiona con el derecho a la protección frente a los riesgos laborales y el correlativo deber general de seguridad que tiene el empresario con base en el artículo 14 de la LPRL.

El análisis del tratamiento que el derecho a la desconexión está recibiendo en sede judicial permite confirmar las conclusiones generales a las que se ha llegado al examinar la negociación colectiva. En efecto, la mayor parte de las sentencias recaídas también responden a la configuración del derecho a la desconexión digital como un derecho a no responder, que es la que mejor se ajusta a la literalidad del artículo 88 de la LOPDGDD.

Así, para valorar si se ha vulnerado el derecho a la desconexión digital, se evalúa la abundancia de los correos, mensajes o llamadas; si las comunicaciones exigían una respuesta inmediata o la realización de una tarea fuera de la jornada de trabajo, y si por parte de la empresa se dieron indicaciones para la apertura de las aplicaciones y la lectura de los mensajes. En caso de no concurrir estos elementos, se sostiene que no se ha vulnerado el derecho a la desconexión digital, pues se entiende que la persona trabajadora no estaba obligada a atender los mensajes²⁰.

En conclusión, teniendo en cuenta los bienes jurídicos protegidos, la configuración del derecho a la desconexión simplemente como un derecho a no conectarse y/o no atender comunicaciones y/o no responder es claramente insuficiente, pues desnaturaliza la propia finalidad de este derecho (Miñarro Yanini, 2019). Las evidencias científicas demuestran que la mera recepción de mensajes o llamadas de tipo laboral, aunque no lleguen a ser contestados o leídos, es suficiente para perturbar el descanso de las personas trabajadoras y

²⁰ Véanse, entre otras, las SSTSJ de Madrid de 9 de octubre de 2025 (rec. 133/2025), de 11 de febrero de 2026 (rec. 767/2025) y de 7 de febrero de 2025 (rec. 1150/2024); las SSTSJ de Galicia de 23 de noviembre de 2022 (rec. 4175/2022) y de 20 de marzo de 2024, Sala de lo Contencioso-administrativo (rec. 212/2023), y STSJ de Aragón de 12 de mayo de 2025 (rec. 254/2025).

obstaculizar el pacífico disfrute de su vida personal y familiar, pudiendo dar lugar a situaciones de tecnoestrés (Sonnentag, 2018; Hunter y Wu, 2016; Albulescu *et al.*, 2022). Por lo tanto, la regulación del derecho a la desconexión digital en los términos expuestos no basta para combatir los riesgos de la hiperconectividad sobre las personas trabajadoras.

3.2. Derecho de desconexión digital como derecho a no recibir comunicaciones

Ante la insuficiencia del modelo anterior se ha abierto paso, sobre todo entre la doctrina científica, una concepción más exigente, a tenor de la cual el derecho a la desconexión digital comporta un derecho irrenunciable a no recibir comunicaciones de tipo laboral fuera de la jornada de trabajo. Además, el derecho así concebido se apoya sobre el correlativo deber de la empresa de abstenerse de realizar llamadas, enviar correos o mensajes, salvo en supuestos excepcionales previamente delimitados.

Este contenido no aparece de forma explícita en los preceptos legales que regulan el derecho a la desconexión digital. El único artículo que hace una referencia en esta dirección es el artículo 18 de la LTD, al mencionar que «el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso». Sin embargo, este precepto solo es aplicable al trabajo a distancia y, además, resulta claro que limitación no equivale a abstención.

Desde la perspectiva de la efectividad de los derechos implicados, esta segunda configuración ofrece mayores garantías, al desplazar el centro de gravedad de la protección desde la conducta individual del trabajador –específicamente, su libertad de contestar o no– hacia la obligación del empleador de organizar los procesos productivos de manera respetuosa con la calidad del tiempo de descanso.

Así, esta concepción del derecho a la desconexión permite resituar los poderes de dirección y organización empresarial dentro del ámbito propio de su ejercicio, que es la jornada de trabajo; combate la intensificación del trabajo y las prolongaciones de jornada, y vela por el pacífico disfrute del tiempo de descanso, reconociéndolo como un periodo que debe ser preservado de toda injerencia derivada de la prestación laboral que pueda resultar perjudicial para los derechos a la salud, la conciliación de la vida laboral y familiar y el libre desarrollo de la personalidad.

Además, al prescindir de elementos subjetivos, para probar una eventual vulneración del derecho a la desconexión bastará recurrir a elementos objetivos, como los registros electrónicos o históricos de comunicaciones, junto con la comprobación de si concurrían o no las circunstancias excepcionales que justifiquen la reconexión. Se evita de esta forma

la necesidad de entrar a valorar si la persona trabajadora respondió libremente o si lo hizo presionada de forma explícita o implícita.

Esta concepción del derecho a la desconexión se intentó trasladar al ordenamiento mediante el proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión, que, sin embargo, no llegó a aprobarse (Gorelli Hernández, 2025). Igualmente, es la concepción más defendida por parte de la doctrina científica, aunque con algunas salvedades (Camas Roda, 2026).

En contraste, hay que subrayar que su presencia en la doctrina judicial es excepcional, existiendo hoy en día solo dos sentencias, ambas dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en procedimientos de tutela de derechos fundamentales, que se basan en esta concepción del derecho. La primera de ellas, partiendo de una interpretación muy estricta del convenio colectivo aplicable, llega a la conclusión de que, en el caso concreto, el derecho a la desconexión incluía el derecho a no recibir mensajes empresariales fuera de la jornada de trabajo –salvo los supuestos excepcionales previstos–²¹.

En cuanto a la segunda, apoyándose en la sentencia anterior, y sin tener en cuenta que aquella interpreta el convenio colectivo aplicable, concluye con carácter general que

el derecho a la desconexión digital está vinculado, no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador²².

En este caso, en el que no consta que el derecho a la desconexión digital estuviese regulado en el convenio colectivo o en la política de empresa, se consideró vulnerada la integridad moral de la trabajadora que se encontraba de baja por ansiedad, por haber recibido correos electrónicos dirigidos a varias personas, que formaban parte de un hilo en el que había sido incluida con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo, y que no contenían requerimientos específicos para la afectada.

²¹ STSJ de Galicia de 4 de marzo de 2024 (rec. 5647/2023).

²² STSJ de Galicia de 25 de abril de 2025 (rec. 338/2025). Sigue razonando la sentencia que

Con otras palabras, el derecho a la desconexión digital exige que no se reciban comunicaciones de la empresa fuera del tiempo de trabajo. Por lo tanto, no se cumple con ese derecho por el hecho de que la persona trabajadora no tenga la obligación de responder a las comunicaciones recibidas fuera del tiempo de trabajo de manera más o menos inmediata.

En este sentido, el derecho a la desconexión digital lleva consigo, por regla general, una obligación por parte del empleador, y de las personas dependientes o vinculadas, de abstención en las comunicaciones de orden laboral o vinculadas con la prestación de servicios fuera del tiempo de trabajo.

Dejando de lado la conveniencia de transitar hacia una concepción del derecho a la desconexión digital más garantista, no parece que este último pronunciamiento pueda encontrar suficiente apoyo en la normativa vigente. En la actualidad, la llave para formular un contenido amplio del derecho a la desconexión digital, más allá del simple derecho a no responder, está en manos de la negociación colectiva y de la preceptiva política empresarial (Camas Roda, 2025). Sin embargo, en este contexto la configuración del derecho a la desconexión como el derecho a no recibir comunicaciones fuera de la jornada laboral, con el correspondiente deber de abstención empresarial, es prácticamente inexistente.

Del análisis de una amplia muestra de convenios se desprende que solo unos pocos regulan el envío de mensajes, correos o llamadas fuera del horario laboral. La mayor parte establece que estas comunicaciones se harán dentro de la jornada de trabajo, pero el uso de ciertas expresiones —«con carácter general», «se procurará», «buena práctica»— da a entender que se trata de recomendaciones, y no de un auténtico deber jurídico²³. Pero esta regla no siempre se extiende a las comunicaciones cuyo contenido sea meramente informativo y no implique la realización de encargos, respecto de las cuales no opera ninguna limitación²⁴.

Además, en líneas generales, los convenios que contienen estas cláusulas definen expresamente el derecho a la desconexión como un derecho a no responder, por lo que las comunicaciones efectuadas fuera del horario laboral no serían suficientes para quebrantar ese derecho.

Estas disposiciones, por tanto, no conforman un deber de abstención empresarial, sino que pretenden únicamente disminuir el volumen de comunicaciones durante los tiempos de descanso y suelen complementarse con la sugerencia de buenas prácticas como procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información; promover la utilización de la opción de envío retardado en los correos que se envíen fuera de la jornada laboral, o programar

²³ A título de ejemplo: artículo 35.1 b) del CC para los establecimientos financieros de crédito; anexo IV B. del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029; artículo 75.4 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; artículo 69.2 del XXIII CC de las sociedades cooperativas de crédito; artículo 63 del CC de Intervento 2, SL (BOE de 5 de febrero de 2025). En sentido algo más prescriptivo, véanse el artículo 52.2 del II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, y artículo 80.1 b) del XXV CC del sector de la banca.

²⁴ Artículo 50.4 del IX CC estatal de gestorías administrativas; artículo 40.4 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad; artículo 15.2 del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026; artículo 27 bis.2 del CC del sector de grandes almacenes; artículo 55 del VII CC de General Óptica, SA (BOE de 2 de abril de 2026); artículo 21.2 del CC del Grupo Nueva Pescanova, (BOE de 30 de enero de 2026); artículo 37.2 del I CC del Grupo Laboral MasOrange.

respuestas automáticas durante los periodos de ausencia²⁵. Aunque todo ello resulta positivo para limitar en cierta medida el riesgo de conectividad, no comporta una redefinición del derecho a la desconexión digital como un derecho a no recibir comunicaciones fuera de la jornada laboral.

3.3. ¿Derecho de desconexión digital u obligación de desconexión?

Una opción adicional, de cara a una configuración más garantista de la desconexión digital, pasa por reconocerla no solo como un derecho, sino también como una obligación para las personas trabajadoras.

En la práctica actual, basada en la concepción del derecho a la desconexión como un derecho a no responder, existen disposiciones dirigidas a los trabajadores con responsabilidades en gestión de equipos que subrayan su obligación de respetar el derecho a la desconexión digital, no pudiendo exigir respuesta a las comunicaciones que envíen a otros trabajadores fuera de su horario de trabajo²⁶. Por su parte, la doctrina judicial ha entendido que dicha obligación alcanza a todos los trabajadores, y no solo a los superiores jerárquicos²⁷.

²⁵ Anexo IV B. del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029; artículo 75.4 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; artículo 50.4 del IX CC estatal de gestorías administrativas; artículo 57 bis del CC estatal de empresas de seguridad 2026-2030; artículo 40.4 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad; artículo 52.2 del II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones; artículo 69.2 del XXIII CC de las sociedades cooperativas de crédito; artículo 15.2 del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026; artículo 27 bis 2 del CC del sector de grandes almacenes; artículo 21.2 del CC del Grupo Nueva Pescanova.

²⁶ Así, por ejemplo, el artículo 95.8 del II CC de centros y servicios veterinarios, cit., establece que

los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera de la jornada laboral, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

En el mismo sentido, entre otros, artículo 75 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, cit.; artículo 50 del IX CC estatal de gestorías administrativas, cit.; artículo 40 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, cit.; anexo I del CC de Ahorramas, SA, Comercial Hermanos Vallejo, SA, Comercial Monte Igueldo, SL, Comercial Sierra, SL, J y M 44, SAU, Majuan, SL, Monelja, SL, Rotterdam, SL, y Rubio Martín, SL, BOE de 1 de diciembre de 2025.

²⁷ En la STSJ de Madrid de 28 de septiembre de 2023 (rec. 391/2023), se aprecia vulneración del derecho a la desconexión digital por parte de una trabajadora que, conocedora que su superior jerárquico se encontraba disfrutando de sus vacaciones, de manera reiterada estuvo enviándole llamadas, correos y WhatsApp en relación con un conflicto de trabajo.

Pero, al margen de lo anterior, se trata ahora de dilucidar si la desconexión digital puede ser simultáneamente un derecho y un deber para el propio trabajador.

En línea de principio, esta posibilidad no parece tener encaje dentro de la configuración predominante de la desconexión digital como un derecho de carácter disponible a no conectarse o a no responder²⁸. Sin embargo, desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, no resulta descabellado valorar que pueden llegar a incorporar una obligación de desconexión.

No cabe pasar por alto, a este respecto, que la inmersión en una cultura global que promueve la conectividad permanente puede generar también en el entorno laboral trastornos perjudiciales para la salud, como el miedo a no estar conectado o FOMO, que consiste en la percepción de que la desconexión de los canales de comunicación corporativa puede comportar una pérdida de oportunidades o reconocimiento profesional. De hecho, ya han llegado a los tribunales demandas interpuestas por trabajadores que consideran que su exclusión de grupos de mensajería instantánea o del correo electrónico corporativo durante una baja por incapacidad temporal es un indicio de acoso laboral. Sin embargo, en estos supuestos los tribunales han sido proclives a reconocer que tales medidas son conformes con el respeto al derecho a la desconexión digital²⁹.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, tanto el FOMO como otro tipo de trastornos similares, caracterizados por una autoimposición de la conectividad que perjudica la salud mental o física, no pueden relegarse al ámbito de la responsabilidad individual, como expresión de la libertad de la persona trabajadora de ejercitar o no su derecho a la desconexión. Por el contrario, se trata de riesgos psicosociales que pueden verse favorecidos por determinados tipos de organización del trabajo que, de forma explícita o implícita, premian la aceleración, la intensificación del trabajo y la conexión permanente.

Por eso, es preciso incluir el riesgo de hiperconectividad en la evaluación de riesgos laborales (INSST, 2024), a fin de que, si es detectado, puedan articularse medidas dirigidas a evitarlo, por ejemplo, programando el bloqueo automático de los servidores,

²⁸ Los convenios colectivos no contemplan esta vertiente que puede llegar a tener el derecho a la desconexión. Ciertamente, el anexo IV B del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029, indica que «los correos electrónicos que se pudieran remitir fuera de la jornada laboral no deberán contener mandatos y no deberán ser respondidos salvo en circunstancias de urgencia», pero de la interpretación de esta cláusula en el contexto del anexo no permite entender que se esté regulando una prohibición de contestar, en sentido estricto. Lo mismo puede decirse del artículo 17.2 del CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024, que establece que «las personas trabajadoras realizarán un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por las empresas, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral establecida».

²⁹ SSTSJ de Cataluña de 24 de enero de 2020 (rec. 3024/2019) y de Galicia de 9 de diciembre de 2025 (rec. 3227/2025).

aplicaciones o dispositivos. Si no se pudiera evitar, sería preciso articular medidas preventivas, dando preferencia a las de carácter colectivo sobre las individuales. Tales medidas, que podrían ser muy variadas –cambio en los protocolos de uso de los recursos comunicativos, reorganización de la carga de trabajo, etc.– podrían reforzarse con la enunciación explícita del deber de no conectarse fuera de la jornada de trabajo, salvo en aquellos supuestos excepcionales previstos por los convenios colectivos o políticas de empresa.

En este sentido, hay que tener en cuenta que el cumplimiento de la obligación general de protección de la seguridad y salud que recae sobre el empresario exige la colaboración del propio trabajador. El artículo 29 de la LPRL establece que corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones empresariales. Esta previsión permitiría articular el deber de desconexión como una manifestación específica del deber general de cooperación en materia preventiva allí donde la planificación de la actividad preventiva lo considerase necesario (Gorelli Hernández, 2025).

Por lo tanto, no se trata de abogar por una concepción de los tiempos de descanso como aquellos exclusivamente dirigidos a la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral, pues, como señaló la Sentencia del Tribunal Constitucional 192/2003, de 27 de octubre, ello supondría «reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente». Por el contrario, se trata de combatir las situaciones en las que, bajo capa de una política empresarial flexible y respetuosa con la libertad individual, se fomenta la renuncia al derecho de desconexión digital y se vacía de contenido, poniendo el tiempo de descanso al servicio de una mayor productividad (Han, 2024). Frente a ello, la desconexión digital, configurada como una obligación jurídica de la persona trabajadora que se engarza en las medidas preventivas articuladas en la empresa, adquiere una función preventiva esencial, ya que actúa como un mecanismo dirigido a limitar conductas de excesiva implicación laboral que, aun siendo aparentemente voluntarias, pueden comprometer la salud física y mental.

Además, la consideración de la desconexión como un deber elimina el riesgo de que la renuncia por parte de algunos trabajadores del ejercicio de sus derechos a la desconexión genere en la plantilla una presión hacia la conectividad permanente, con el correspondiente vaciamiento de la eficacia práctica de derecho, como ya se señaló anteriormente.

En definitiva, hay que recordar que el empleador, como garante de la seguridad y salud laboral, es el responsable de cualquier daño que la salud de las personas trabajadoras

pueda sufrir a causa del trabajo. Por eso, la configuración de la desconexión digital no solo como un derecho irrenunciable, sino también como una obligación para el trabajador, junto con la atribución al empresario de un deber de abstención respecto del envío de comunicaciones e informaciones fuera del horario laboral, es la combinación más garantista para el derecho a la seguridad y salud, al descanso efectivo y a la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.4. Un paso más allá: gestión algorítmica de personas y desconexión desde el diseño

A lo largo de las páginas anteriores se ha comprobado que la noción de desconexión digital manejada por convenios colectivos y pronunciamientos judiciales está vinculada a la conectividad derivada del uso del correo electrónico, teléfonos móviles o aplicaciones de mensajería instantánea fuera de la jornada de trabajo. Por regla general, ese tipo de comunicaciones son emitidas o programadas por personas humanas. Pero en la actualidad el riesgo de hiperconectividad se redobra a causa del funcionamiento ordinario de sistemas automatizados que interactúan con las personas trabajadoras y pueden propiciar una disponibilidad permanente.

Hay que señalar dos factores como los principales responsables de la multiplicación de los riesgos de conectividad derivada del trabajo. Por un lado, la generalización del uso de herramientas de trabajo digitales cada vez más integradas con sistemas de IA capaces de supervisar la actividad de los trabajadores y de comunicarse con ellos de forma «autónoma» y «omnipresente», mediante alertas, notificaciones, asistentes virtuales, etc. Y, por otro lado, la aplicación de sistemas de gestión algorítmica del trabajo para el ejercicio de las funciones tradicionales de dirección, organización y control (Rodríguez Escanciano, 2026; Mercader Uguina, 2025a; Rodríguez Cardo, 2025). La alta eficiencia organizativa de estos sistemas, basada en un control estricto y en la elaboración continua de valoraciones y sugerencias de mejora, puede incorporar sesgos estructurales que interfieran con el ejercicio del derecho a la desconexión.

Desde el punto de vista de los tiempos de trabajo y descanso, los sistemas de evaluación continua, los indicadores de productividad en tiempo real, las notificaciones de corte-sía de los asistentes de IA, o los algoritmos que premian la rapidez en la respuesta pueden dar lugar a incentivos y presiones para prolongar la jornada, consultar aplicaciones corporativas fuera del horario laboral o mantener una presencia digital constante.

Con todo, esta realidad no resulta tan nueva, pues la gestión algorítmica del trabajo comenzó a aplicarse hace pocos años en las plataformas digitales de trabajo (Aloisi y De Stefano, 2020), pero, como indica el Parlamento Europeo en su Resolución sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo, en la actualidad

estas tecnologías han dejado de ser un elemento característico de las plataformas para extenderse al conjunto del mercado laboral³⁰.

Ante todo ello, resulta aún más evidente la insuficiencia del derecho a la desconexión digital como derecho a no responder. Y aunque la concepción que incorpora un deber de abstención empresarial o incluso una obligación de desconexión por parte del trabajador son más idóneas en este contexto, tampoco alcanzan a resolver los desafíos que comporta el uso de sistemas de IA para el adecuado respeto de los tiempos de descanso.

Es preciso, pues, avanzar hacia un enfoque más ambicioso de la desconexión digital, dirigido a evitar la conexión permanente de las personas trabajadoras con sistemas que monitorizan, recogen datos, planifican horarios, asignan tareas, evalúan el desempeño o calculan incentivos salariales. Para ello la desconexión no solo ha de formularse como un derecho subjetivo o una obligación del empresario o de los trabajadores, sino también como un principio organizativo de obligado cumplimiento en el diseño de los sistemas de gestión automática del trabajo y de las herramientas de trabajo inteligentes. Es decir, la desconexión digital debe proyectarse desde el inicio sobre el diseño, la programación y la utilización de los sistemas algorítmicos que organizan el trabajo.

Este enfoque sobre la integración de la desconexión digital en los sistemas de gestión algorítmica responde al «principio de regulación desde el diseño» que vertebra la normativa sobre protección de datos personales y de IA de la Unión Europea, hasta el punto de que constituye uno de los principios estructurales del modelo regulatorio europeo aplicable a las tecnologías digitales³¹ (Prifti *et al.*, 2024).

En efecto, tanto el RPDP como el Reglamento de inteligencia artificial (RIA)³², adoptan una perspectiva que pretende anticiparse a las vulneraciones de derechos mediante la atribución de responsabilidades proactivas desde el mismo momento del diseño de un producto tecnológico o sistema que pueda comportar riesgos para los derechos de las personas. El diseño, por lo tanto, adquiere una relevancia funcional respecto de la protección de los derechos, sumándose a las tradicionales herramientas reguladoras. Por eso se imponen

³⁰ Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL).

³¹ Es el artículo 25 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RPDP) el que introduce por primera vez los principios de protección de datos desde el diseño y por defecto.

³² Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828.

obligaciones relativas al diseño de los sistemas de IA y su posterior sometimiento a complejos sistemas de evaluación y certificación. Esa perspectiva se completa, ya en el momento de implementación de estos sistemas, con la incorporación de obligaciones y garantías entre las que adquieren particular trascendencia las evaluaciones de impacto, de información y transparencia, de supervisión y revisión por humanos, entre otras.

La Directiva (UE) 2024/2831, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, ha puesto de manifiesto que esta es la senda reguladora que igualmente se abre en el ámbito del derecho del trabajo. Todavía más recientemente, el Parlamento Europeo, en su resolución sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo, ha insistido en la necesidad de aplicar estos rasgos vertebradores de la gobernanza de las tecnologías digitales, al señalar que toda nueva tecnología debe desplegarse y utilizarse con el objetivo general de servir a las personas y ha de estar guiada por los principios de ética por defecto y de precaución³³. En definitiva, todo ello conduce hacia un modelo de protección de los derechos laborales que no se asienta en exclusiva sobre los derechos y deberes jurídicos que se ejercitan dentro de la relación de trabajo, sino que comienza ya mediante la imposición de obligaciones jurídicas que pretenden minimizar los riesgos mediante la intervención sobre el diseño y la gestión de la tecnología.

En cuanto a la desconexión digital, ello implica que su protección tiene que iniciarse mediante la incorporación a las tecnologías de criterios de «desconexión por diseño», de forma que los algoritmos respeten automáticamente los tiempos de descanso, suspendan la asignación de tareas durante los periodos de desconexión, eviten la generación de notificaciones innecesarias fuera de la jornada y excluyan la valoración negativa de quienes ejercen legítimamente su derecho al descanso, entre otras posibilidades. Desde esta perspectiva, la desconexión pasaría a adquirir una dimensión adicional como un principio preventivo de diseño organizativo y tecnológico, quedando incorporado en la concepción, programación, implementación y supervisión de los sistemas digitales utilizados en la organización del trabajo. En definitiva, la empresa no solo tendría el deber de reconocer jurídicamente la desconexión, sino también de configurar sus sistemas tecnológicos de forma compatible con dicho derecho.

Desde esta perspectiva, la regulación jurídica del derecho a la desconexión digital debería evolucionar hacia la formulación de un principio de diseño obligatorio de los sistemas de gestión algorítmica, imponiendo que todo sistema de IA utilizado para organizar el trabajo incorpore salvaguardas técnicas destinadas a evitar interacciones o sesgos or-

³³ Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL)).

ganizativos que generen presiones implícitas sobre los tiempos de descanso. Sin embargo, esta formulación no es simplemente una propuesta, sino que es ya una exigencia del derecho vigente.

Así, el artículo 35.3 a) del RPDP dispone que la implantación de sistemas que puedan llevar a cabo una evaluación sistemática y exhaustiva de aspectos personales, como la elaboración de perfiles, y sobre cuya base se tomen decisiones que produzcan efectos jurídicos o puedan afectar significativamente a las personas, debe ir precedida de una evaluación de impacto de las operaciones de tratamiento de datos, a fin de evitar vulneraciones de los derechos a la intimidad y a la protección de datos personales. Los sistemas algorítmicos de gestión de personal que lleven a cabo las funciones mencionadas entran en el ámbito de aplicación de este precepto y, por tanto, su implantación deberá ir precedida de dicha evaluación³⁴. La evidente vinculación del derecho a la desconexión digital con la intimidad personal exige que uno de los aspectos que deba integrarse en dicha evaluación sea la verificación de que el sistema respeta el derecho a la desconexión digital, lo que, de manera indirecta, obliga a incorporar el principio de desconexión por diseño.

Pero, además, a tenor de los artículos 6.2 y 9, y del anexo II.4 b) del RIA, podrán ser considerados de alto riesgo los sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones relativas a las condiciones de trabajo, para la promoción o rescisión de relaciones de trabajo, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas trabajadoras. Por ello, las empresas que deseen aplicar estos sistemas deberán asumir, entre otras obligaciones, la de implantar y mantener un sistema de gestión de riesgos dirigido a evitar un impacto negativo sobre los derechos de los trabajadores y los derechos fundamentales de las personas, en particular, el derecho a la dignidad humana, el respeto de la vida privada y familiar, la protección de datos de carácter personal, la libertad de expresión y de información, la libertad de reunión y de asociación, la no discriminación (Mercader Uguina, 2025b; Pérez Amorós, 2025).

Así pues, respecto de los sistemas de gestión del trabajo calificados de alto riesgo, el reglamento ofrece un marco normativo idóneo para avanzar hacia la configuración de la desconexión digital como un principio exigible en su diseño y aplicación. De la invocación reiterada del RIA a los derechos fundamentales y en particular a los reconocidos en la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), se infiere que sus exigencias deben interpretarse a la luz de los derechos fundamentales protegidos por el derecho de la Unión, entre ellos el derecho a la limitación de la jornada y al descanso reconocido en el artículo 31.2 de la CDFUE.

³⁴ También lo reconoce expresamente el artículo 8 de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, si bien con referencia al artículo 35.1 del RPDP.

Dada la estrecha vinculación de la desconexión con el derecho al descanso, a la salud y a otros derechos fundamentales directamente mencionados por el reglamento, se puede concluir que en estos casos la desconexión por diseño no es solo una buena práctica organizativa, sino una exigencia jurídica derivada del RIA³⁵.

Además, respecto a la implementación en la empresa de este tipo de sistemas de IA de alto riesgo, hay que indicar que las medidas de prevención de los riesgos de hiperconectividad y de garantía de la desconexión digital también deberían integrarse en el sistema de gestión de riesgos regulado en el artículo 9 del RIA, siempre que el funcionamiento del sistema pueda generar fenómenos de hiperconectividad, intensificación del trabajo o disponibilidad permanente, a pesar de que estas circunstancias ya hayan sido tenidas en cuenta en la fase de diseño tecnológico.

En resumidas cuentas, la regulación jurídica actual ofrece recursos suficientes para encaminharse hacia una concepción más amplia y omnicomprensiva de la desconexión digital que, desde el diseño de las herramientas de IA hasta los mecanismos de gestión de riesgos, incorpore salvaguardas técnicas que garanticen el respeto efectivo del tiempo de descanso y eviten la generación de incentivos estructurales a la hiperconectividad.

Acometer esta tarea con eficacia ha de llevar inevitablemente a una reformulación del concepto de desconexión, necesaria para hacer frente a los nuevos riesgos de exposición a las interacciones de la IA. A título de ejemplo, hay que tener en cuenta que la omnipresencia y la capacidad analítica de las herramientas de gestión de personal basadas en la IA podría llegar a registrar y analizar las eventuales interacciones de las personas trabajadoras con las herramientas digitales corporativas durante los tiempos de descanso para extraer patrones que podrían ser valorados en la toma de decisiones acerca de su trabajo. Este riesgo, que ha afectado primero a los teletrabajadores y a las personas trabajadoras de plataformas digitales, afecta ya a quienes no tienen esta condición, pero prestan servicios con herramientas digitales y están integrados de un sistema de gestión algorítmica del trabajo. Pero, mientras que respecto de los trabajadores de plataformas ya se ha enunciado una prohibición expresa de recopilar datos personales cuando no se esté ofreciendo trabajo ni trabajando, no existe una prohibición similar respecto de los trabajadores ordinarios³⁶.

³⁵ En todo caso, la aplicación de las disposiciones relativas a los sistemas de IA clasificados como de alto riesgo en virtud del artículo 6.2 y el anexo III ha quedado diferida hasta el 2 de diciembre de 2027, tras la modificación operada en el artículo 113 del RIA por el Reglamento ómnibus digital sobre IA, aprobado el 29 de junio de 2026.

³⁶ Artículo 7 c) de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. De hecho, el Parlamento Europeo en la recomendación 5.^a de su Resolución sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo, propone la aplicación de una norma similar a todas las relaciones de trabajo.

Con independencia de que, a pesar de ello, el ordenamiento jurídico vigente pueda ofrecer elementos suficientes para combatir estas formas de vigilancia extrema (Quintanilla Navarro y Cardenal Carro, 2025), lo que ahora se pretende poner de manifiesto es que estas situaciones y otras semejantes que puedan darse conforme avanzan las tecnologías de IA deberían quedar englobadas en el ámbito de protección del derecho a la desconexión digital. Pero para ello es preciso que una norma con rango de ley formule su contenido de forma más amplia y adaptada a los actuales desafíos de la IA.

Con todo, partiendo de que el contenido sustantivo del derecho debe ser reformulado legalmente, hay que hacer notar que el actual sistema de fuentes reguladoras del artículo 88.2 y 3 de la LOPDGDD es bastante adecuado respecto de las exigencias que el RIA atribuye a quienes diseñen o hagan uso de sistemas de IA de alto riesgo, sin perjuicio de que, como ha indicado el Parlamento Europeo, urge la elaboración de una norma que traslade con mayor detalle las exigencias que comporta la aplicación de la IA y de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo. El sistema propuesto por la resolución del Parlamento sigue en gran medida el enfoque de la Directiva (UE) 2024/2831, asentado sobre las obligaciones empresariales de información, transparencia, supervisión y revisión humanas, atribuyendo un importante papel a los representantes de los trabajadores en cada una de estas instancias. En este marco, y contando con una definición más amplia del derecho a la desconexión digital a nivel normativo, la tarea atribuida por el 88.2 y 3 de la LOPDGDD a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo de empresa, así como a la política interna empresarial, de formular las «modalidades de ejercicio» del derecho a la desconexión digital, ofrece una buena base para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital³⁷. Así, tanto la negociación colectiva como la política interna podrían establecer los parámetros específicos de desconexión digital que tales sistemas deberían respetar o evitar; prever la evaluación periódica de su funcionamiento a fin de detectar sesgos o dinámicas que pudieran estar perjudicando el ejercicio del derecho a la desconexión, o establecer mecanismos de coordinación con el sistema de prevención de riesgos laborales para conocer el impacto de los riesgos derivados de la hiperconectividad en la empresa y valorar, en caso de que se hayan materializado, la influencia del sistema de gestión del personal.

Si a lo largo de este trabajo ya se señaló la estrecha vinculación que debe haber entre la política empresarial de desconexión y la planificación de la actividad preventiva, la resolución del Parlamento Europeo confirma este criterio al recordar expresamente que los empleadores deben utilizar los sistemas de gestión algorítmica de manera que se respete el bienestar de las personas trabajadoras y no se ponga en peligro su seguridad ni su salud física y mental. Para ello se propone que los sistemas de seguridad y salud integren la evaluación de los riesgos de los sistemas de gestión algorítmica, en particular en lo que se refiere a los posibles riesgos de accidentes relacionados con el trabajo, los riesgos psi-

³⁷ Lo que permitiría ir más allá del derecho de información atribuido al comité de empresa por el artículo 64.4 d) del ET, que, a la luz de la normativa europea examinada, también resulta insuficiente.

cosociales y ergonómicos y el ejercicio de una presión indebida sobre los trabajadores³⁸. Obviamente, la política interna de desconexión digital no puede ser ajena a estas garantías y, por tanto, ha de existir una coordinación muy estrecha con los instrumentos de prevención de riesgos laborales.

4. Conclusiones

El análisis llevado a cabo muestra la insuficiencia de la actual configuración jurídica del derecho a la desconexión digital –y del alcance que se le ha asignado en la práctica negociada– para hacer frente a la multiplicación de los riesgos de hiperconectividad que puede conllevar la aplicación de sistemas de IA al trabajo.

Por tanto, la ley debe asumir la tarea de dotar al derecho de un contenido sustantivo y de atribuir correlativamente al empleador la obligación jurídica de abstención de envío de comunicaciones fuera del tiempo de trabajo, salvo en supuestos excepcionales previamente delimitados. Ahora bien, en un entorno digitalizado que incorpora la IA, esa obligación jurídica también debe proyectarse sobre la organización del trabajo con una perspectiva anticipatoria, a fin de minimizar los riesgos explícitos o implícitos de hiperconectividad.

En particular, la normativa europea sobre protección de datos e IA, así como las normas y documentos sobre digitalización en el lugar de trabajo, muestran que la protección de los derechos laborales frente a las amenazas de la digitalización debe comenzar desde el diseño de las tecnologías que han de ser utilizadas en el ámbito laboral. En consecuencia, es preciso que la regulación de la desconexión digital asuma también esa perceptiva anticipatoria, de modo que se establezcan obligaciones jurídicas que garanticen la «desconexión desde el diseño» de los sistemas de gestión algorítmica del personal. Además, la evaluación periódica del funcionamiento de estos sistemas en la empresa y la adopción de medidas correctoras en caso necesario resultará fundamental para garantizar el derecho a la desconexión en un entorno dominado por las tecnologías inteligentes.

Por lo que se refiere a la gestión de los riesgos tecnológicos que los sistemas de IA puedan seguir arrojando sobre el derecho a la desconexión, tendrá especial relevancia, como apunta igualmente la normativa europea, la transparencia, la información y la formación, tanto de los propios trabajadores como de sus representantes. Los desafíos de la aplicación de los sistemas de IA en las empresas refuerzan la necesidad de una colaboración estrecha entre trabajadores y empleadores para cumplir de la manera más eficaz el principio

³⁸ Recomendación séptima de la Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL)).

de la supervisión humana. Por ello, la negociación colectiva debería asumir con más rigor la responsabilidad de concretar «las modalidades de ejercicio» que le atribuye el artículo 88.2 de la LOPDGDD, teniendo en cuenta que ello puede llegar a incluir la reserva de espacios de intervención a la representación de las personas trabajadoras en los procesos internos de evaluación de impacto, supervisión, corrección y mejora de los sistemas automatizados y de IA que puedan afectar a la desconexión digital.

Por último, hay un amplio y acertado consenso sobre la necesidad de integrar el derecho a la desconexión en la normativa de prevención de riesgos laborales, a fin de que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta todos aquellos derivados de la hiperconectividad y la disponibilidad digital permanente, que afectan tanto a la salud física como a la salud mental.

En definitiva, el derecho a la desconexión digital debería orientarse hacia un modelo que abandone su actual configuración predominantemente subjetiva, como derecho a no responder, para consolidarse como una auténtica garantía objetiva de la calidad del tiempo de descanso. Pero la reformulación del derecho de desconexión ante la expansión de la IA no responde solo a exigencias de salud laboral o de limitación de la jornada, sino también a la defensa de la dignidad de la persona trabajadora, que no puede quedar permanentemente integrada en un ecosistema algorítmico regido por la evaluación y optimización de la productividad.

Desde este punto de vista, la desconexión, como principio rector del diseño y utilización de las tecnologías de gestión del trabajo, está llamada a desempeñar un papel esencial en la construcción de un modelo de digitalización laboral respetuoso con la dignidad humana. Solo una regulación asentada en esta lógica preventiva permitirá que el derecho a la desconexión digital responda adecuadamente a las transformaciones introducidas por la IA y la gestión algorítmica del trabajo, de conformidad con la función tradicional del derecho del trabajo como instrumento de protección de la persona trabajadora frente a ejercicio del poder empresarial.

Referencias bibliográficas

- Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Sulea, C., Bodnaru, A. y Tulbure, B. T. (2022). «Give me a break!» A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. *PLoS ONE*, 17(8), e0272460. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272460>
- Aloisi, A. y De Stefano, V. (2020). *Il tuo capo è un algoritmo: Contro il lavoro disumano*. Laterza.
- Altés Tárrega, J. A. y Yagüe Blanco, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías *de lege lata*. *LABOS: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(2), 61-87. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5539>

- Bastante Velázquez, C. C. y Rodríguez Fernández, M. L. (2025). Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva. *Temas Laborales*, 176, 239-269.
- Camas Roda, F. (2025). Políticas empresariales y desconexión digital. En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp. 715-719). Laborum.
- Camas Roda, F. (2026). El derecho a la desconexión desde una perspectiva europea: propuestas sobre su regulación y su ejercicio y primeros efectos en el régimen vigente en España. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, 44, 1-15. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i44.98003877>
- Casas Baamonde, M. E. (2025). Poder de dirección empresarial y decisiones automatizadas de probabilidad («scoring»). En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp. 213-222). Laborum.
- Cremades Chueca, O. (2024). Por una comprensión jurídico-laboral integral y estratégica de la desconexión digital: multidimensionalidad, pluricausalidad, instrumentos y propuestas ante su incesante ausencia y su decisiva encrucijada. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 114, 1-35.
- García-Perrote Escartín, I. (1998). Justicia y relaciones laborales: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 2, 227-268.
- Gorelli Hernández, J. (2025). ¿Viento de cambio en la desconexión «digital»? Su posible futura (y mejorable) regulación. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 129, 1-26.
- Han, B. C. (2024). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Hunter, E. M. y Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2) 302-311. <https://doi.org/10.1037/apl0000045>
- INSST. (2024). *Desconexión digital: guía básica. Propuestas desde la seguridad y salud*.
- Mercader Uguina, J. R. (2025a). El poder de dirección algorítmico. En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp. 779-788). Laborum.
- Mercader Uguina, J. R. (2025b). El derecho de la Unión Europea ante el desarrollo tecnológico: el reglamento de inteligencia artificial. *Documentación Laboral*, 135, 37-51.
- Miñarro Yanini, M. (2019). La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 440, 5-18. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1194>
- Miñarro Yanini, M. (2020). El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital. En M. Rodríguez-Piñero Royo y A. Todolí Signes (Coords.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital* (pp. 577-596). Aranzadi.

- Molero Marañón, M. L. (2025). El derecho a la desconexión digital: ¿utopía o posible realidad? *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 177, 15-52.
- Molina Navarrete, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo «derecho humano a la desconexión» de los trabajadores fuera de jornada? *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 67(269), 891-943. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2017.269.62482>
- Moreno Solana, A. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 8, 111-138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Informe global: Revolución de la seguridad y la salud. Papel de la IA y la digitalización en el trabajo*.
- Pérez Amorós, F. (2025). Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 10(1), 11-37. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2025.i01.01>
- Prifti, K., Morley, J., Novelli, C. y Floridi, L. (2024). Regulation by design: Features, practices, limitations, and governance implications. *Minds and Machines*, 34(2), 1-23. <https://doi.org/10.1007/s11023-024-09675-z>
- Quintanilla Navarro, R. Y. y Cardenal Carro, M. (2025). Poder de dirección empresarial en el metaverso. En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp. 249-252). Laborum.
- Rodríguez Cardo, I. A. (2025). Gestión algorítmica del trabajo y poder de dirección empresarial. En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp.767-772). Laborum.
- Rodríguez Escanciano, S. (2026). Digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Consideraciones sobre la Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2025. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 7-19. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25397>
- Rosa, H. (2016). *Alienación y aceleración: hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía*. Katz Editores.
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Trujillo Pons, F. (2020). *La desconexión digital en el ámbito laboral*. Tirant lo Blanch.
- Trujillo Pons, F. (2022). Las personas trabajadoras que ocupan «puestos directivos» y su derecho a la desconexión digital en el trabajo. *IUSLabor*, 1, 148-167. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i01.06>
- 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 (REJLSS)*, 10, 113-132. <https://doi.org/10.24310/rejls10202520771>

- Valle Muñoz, F. A. (2024). La implementación del acuerdo marco europeo sobre digitalización por la negociación colectiva española. *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, 16, 433-470.
- Van Dijck, J. (2013). *The Culture of Connectivity: A Critical History of Social Media*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199970773.001.0001>
- Viña Cruz, S. (2025). La función potencial de la negociación colectiva para la efectividad del derecho a la desconexión digital. En *Tiempo de trabajo y cambio climático: Libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 1077-1110). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Zuboff, S. (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*. Paidós.

Nora María Martínez Yáñez. Profesora titular en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Vigo. Autora de numerosas publicaciones, entre sus líneas de investigación destacan el análisis del tiempo de trabajo y tiempo de descanso, las políticas de conciliación, la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo y el Derecho laboral de la Unión Europea. En la actualidad presta servicios como conselleira en el Consello Consultivo de Galicia. <https://orcid.org/0000-0001-7370-7080>