

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

Ferran Camas Roda
Universitat de Girona

Fecha de presentación: agosto 2025

Fecha de aceptación: febrero 2026

Fecha de publicación: marzo 2026

Resumen

El artículo analiza el derecho a la desconexión digital, especialmente respecto de las personas que realizan un trabajo a distancia, con una perspectiva europea. En este sentido, se aportan las propuestas que instituciones políticas europeas, agentes sociales y entidades académicas del ámbito de la Unión Europea están lanzando sobre si hay que regular o no en el ámbito europeo el teletrabajo y, en particular, el derecho a la desconexión digital, y en caso afirmativo, cómo se debería llevar a cabo su ejercicio e implementación. Para ello, se incluye también una perspectiva jurídica comparada sobre las regulaciones de los Estados miembros que han regulado el trabajo a distancia y el derecho a la desconexión. Finalmente, se habla del régimen vigente en España sobre la desconexión y cómo recientes sentencias judiciales la están moldeando, en algunos puntos con respecto a los vientos provenientes del ámbito europeo.

Palabras clave

teletrabajo; derecho a la desconexión

The right to digital disconnection from a European perspective: proposals for its regulation, practice, and initial effects on the existing regime in Spain

Abstract

The article explores the right to digital disconnection, particularly in the context of telework, from a European perspective. It examines proposals launched by European political institutions, social agents, and academic entities within the European Union regarding whether remote work should be regulated in Europe and, in particular, the right to digital disconnection. It also considers how such rights might be exercised and implemented. Additionally, the article offers a comparative legal review of the regulations enacted by Member States concerning remote working and the right to disconnection. Finally, it discusses the current legal framework in Spain concerning disconnection and how recent judicial decisions are influencing it, partly influenced by developments within the European Union.

Keywords

telework; right to disconnection

Introducción

La convocatoria de artículos que tengan por objeto la consolidación del trabajo a distancia para ser publicados en *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política* que ha promovido la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), con la coordinación de su profesora Irene Rovira, es una iniciativa encomiable para poder aportar conocimientos e ideas que contribuyan a la promoción del teletrabajo como una modalidad de trabajo útil para empresas y personas trabajadoras.

Para enfocar el objeto de este artículo, considero necesario localizarlo bajo tres premisas básicas: en primer lugar, asumir que la consolidación del trabajo a distancia no debe afectar al bienestar de las personas trabajadoras que lo ejecutan; en segundo término, que, detectado un problema que pueda afectarlo, la legislación y su efectiva puesta en práctica deben ser fundamentales para solucionarlo. En función de ello, este artículo parte de considerar

que uno de los problemas que coadyuvan mayormente a obstaculizar el bienestar de las personas trabajadoras, y en particular de las que teletrabajan, es la situación de conectividad permanente a la que pueden verse sometidas. Por esa razón, en el siguiente apartado se ofrecerán aquellas claves que evitan la mencionada hiperconectividad, entre las que emerge como un instrumento clave el «derecho a la desconexión».

Así, el objeto de este trabajo es realizar un análisis desarrollado del derecho a la desconexión, principalmente en el ámbito del «teletrabajo» y en todo caso desde una perspectiva principalmente europea. Para ello, se van a aportar las líneas maestras del debate que, para armar dicho derecho, se está llevando a cabo en la Unión Europea (UE) en el ámbito político-institucional, jurídico e incluso de prestigio académico,¹ para finalmente dar a conocer la evolución en el reconocimiento de dicho derecho en el ámbito español, por parte de sentencias judiciales y su amoldamiento a los vientos que soplan desde la UE.

1. En este sentido, va a ser de interés aportar el informe del EUROPEAN LAW INSTITUTE (Instituto de Derecho Europeo) de 2023, relativo a los «Principios rectores para la aplicación del derecho de los trabajadores a la desconexión», en traducción, conforme a la traducción al español realizada por el profesor Ferran Camas Roda, Catedrático en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universitat de Girona, en colaboración con Andrea Cano Redondo, técnica de investigación en la Universitat de Girona (2024): https://europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/Principios_rectores_para_la_aplicacio_n_del_derecho_de_los_trabajadores_a_la_desconexio_n__ESP_.pdf. [Fecha de consulta: diciembre de 2025].

1. Sobre la cultura de la conectividad permanente y las claves para evitarla

El punto de partida de este apartado es el estudio que la Comisión Europea publicó en inglés en el año 2024 (con traducción propia al español) titulado *Estudio explorador del contexto social, económico y jurídico, y las tendencias del teletrabajo y del derecho a la desconexión, en el marco de la digitalización y el futuro del trabajo, durante y después de la pandemia de COVID-19* (Comisión Europea, 2024a). En este informe se señala que el teletrabajo ha llegado para quedarse, lo que se prueba con proyecciones que indican que en 2030 se prevé que entre un 12 % y un 22 % de los empleados en la UE-27 trabajarán desde casa de forma ocasional o habitual, con una estimación base del 17 %. Esa afirmación es objeto de valoración positiva por el propio informe, ya que, a su juicio, el incremento futuro de la prevalencia del teletrabajo puede conllevar ahorros de costes, así como fomentar la innovación y digitalización en el entorno laboral, mayores niveles de empleo (incluidos los correspondientes a colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo, como, por ejemplo, pueden ser las mujeres trabajadoras), mejor conciliación y una inclusión laboral más amplia.

Frente a esos datos, el informe que se está reseñando señala una serie de retos que deben superarse en relación con el teletrabajo, por ejemplo, en materia de seguridad y salud en el trabajo. Según la Comisión Europea, los teletrabajadores se enfrentan a realidades de aislamiento, así como a nuevos riesgos psicosociales, como puede ser una sobrecarga informativa, asociados al uso intensivo de herramientas de comunicación virtual. Además, pueden estar más expuestos a riesgos ergonómicos, dada la dificultad de empleadores, representantes de trabajadores e inspecciones laborales para efectuar evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo en el domicilio e imponer el cumplimiento de las obligaciones preventivas. En este sentido, el informe propone que la prevención de riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo se oriente a evitar la intensificación del trabajo, el aislamiento, el exceso de jornada y los riesgos emergentes vinculados a la comunicación digital y la ergonomía, y también, añadiría yo, a la protección frente a los riesgos de ansiedad que el uso constante de dispositivos digitales puede ocasionar a la persona trabajadora, y en especial a la teletrabajadora.

En todo caso, lo que más llama la atención es una de sus conclusiones, en la que se exige garantizar la conciliación en el contexto del teletrabajo y mitigar los riesgos que conlleva la flexibilidad horaria, evitando la realización de horas extraordinarias y las solicitudes laborales fuera del tiempo de trabajo. El informe señala en este sentido que «es fundamental proteger a los trabajadores frente a los riesgos de conectividad permanente y jornadas prolongadas, asegurando el derecho al descanso».

La problemática de la conectividad permanente, también conocida como trabajo «always-on» o «trabajo sin fin», de forma que ya está adquiriendo tintes de «cultura laboral de estar siempre conectado», está siendo ya objeto de atención preferente por instituciones especializadas en materia de condiciones de trabajo por las implicaciones que su seguimiento puede tener referente a los derechos laborales de las personas trabajadoras, entre los que se encuentra su salud. El mencionado informe de la Comisión Europea se hace eco de una encuesta realizada por Eurofound en 2022 en cuatro países (Bélgica, Francia, Italia y España), en la que más del 80 % de los encuestados refirieron haber sido contactados por motivos laborales fuera de su horario contractual, respondiendo a dichos contactos nueve de cada diez personas; las principales razones aducidas para ello fueron el sentimiento de responsabilidad respecto a las propias tareas (82 %); el deseo de mantenerse informados (75 %); la percepción de que se esperaba tal disponibilidad (75 %); el temor a consecuencias negativas en caso de no responder (61 %) o la expectativa de una mejor progresión profesional (50 %).

En todo caso, donde más se está cebando la cultura de la conexión permanente es en las personas que prestan sus servicios en régimen de trabajo a distancia, de hecho, el trabajo sin fin o con conectividad permanente dispone de una potencial afectación en las prestaciones laborales realizadas bajo régimen de teletrabajo, o de trabajo móvil con uso de tecnologías (Eurofound-Organización Internacional del Trabajo, 2019), dicho de otra manera, si bien factores estresantes como la intensidad del trabajo, la interferencia entre la vida laboral y personal y la realización de trabajo en el tiempo libre, que implica la conectividad permanente, afectan a todos los trabajadores, su impacto es más acusado en aquellos que teletrabajan respecto de quienes prestan servicios en los locales de la empresa (Comisión Europea, 2025).

El estar siempre conectado, principalmente cuando afecta a personas que teletrabajan, impacta plenamente en el incremento de la jornada laboral, la disminución de los periodos de descanso y vacaciones anuales, lo que impacta directamente en derechos de conciliación de la vida laboral y personal o familiar, así como también en el padecimiento de las personas trabajadoras de estrés y agotamiento laboral, lo que a su vez deriva en alteraciones de la salud de estas personas. Para atajar la extensión de esta cultura de la disponibilidad permanente, en especial en el marco de la prestación de un trabajo a distancia, el derecho a la desconexión aparece como un instrumento clave.

De hecho, se ha considerado que las dificultades que enfrentan las personas trabajadoras para desconectar derivan de la ausencia de una cultura de desconexión en el ámbito empresarial, en el sentido de que entre los representantes empresariales prevalezca un pensamiento que considere que la mayoría de los empleados deban estar disponibles para atender cuestiones laborales durante su tiempo libre, y más aún si se trata de directivos (Eurofound, 2022). De hecho, las investigaciones realizadas hasta la fecha han detectado que los grupos con más exposición a tener dificultades para desconectar son, en general, los directivos y las personas trabajadoras que ostentan posiciones jerárquicas elevadas en las empresas (Eurofound, 2020), y, de forma específica, la personas teletrabajadoras, que desde la pandemia del Covid-19, en el año 2020, empezaron a afrontar importantes dificultades para desconectar del trabajo, extendiendo su jornada laboral más allá de lo deseable.

Para mitigar los riesgos inherentes a una cultura de «conexión permanente», es el «derecho a la desconexión» el que puede contribuir a delimitar con mayor claridad las fronteras entre la vida profesional y la privada, favoreciendo con ello la salud, la seguridad y el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras (Comisión Europea, 2025, págs. 9 y 75). De hecho, según la Comisión Europea, los datos de que dispone indican que, en el ámbito empresarial, existe una asociación positiva entre la implantación efectiva del derecho a la desconexión y la mejora del equilibrio vida-trabajo, la salud, el bienestar y la satisfacción global en el empleo (Comisión Europea, 2025, págs. 9 y 75).

Así, se está reconociendo por autoridades públicas europeas que, justamente ante el auge de la realidad del teletrabajo en sus diversas variables de realización, se

plantean la adopción de medidas regulatorias, siendo el «derecho a la desconexión» el eje central de sus debates y esfuerzos normativos, tanto en el ámbito nacional como en la Unión Europea (European Labour Authority, 2023).

En conclusión, la necesidad de reconocer un derecho a la desconexión, que sea de aplicación efectiva, se convierte en una medida clave para combatir la cultura de la conectividad permanente, pero también, en lo referente al ámbito del teletrabajo, para establecer al máximo nivel jurídico la diferencia entre periodos de trabajo y periodos de descanso o de tiempo libre.

No obstante, en la Unión Europea no existe un acto normativo específico sobre el teletrabajo o el derecho a la desconexión (Comisión Europea, 2024a), sin perjuicio de que lo que sí está vigente, lo que ya de por sí no es poco, es un acervo jurídico comunitario de carácter laboral, entre la que resalta la *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*, cuyas disposiciones sobre el tiempo de trabajo así como sobre lo que no lo es, el tiempo de descanso, debe ser respetada para el conjunto de las personas trabajadoras.

2. Estado del debate en el ámbito europeo del derecho a la desconexión

Ante esta realidad de falta de instrumentos legales sobre trabajo a distancia, el 30 de abril de 2024 la Comisión Europea presentó una iniciativa muy interesante: se trata de la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales sobre una posible acción de la Unión Europea en el ámbito del teletrabajo y del derecho de las personas trabajadoras a la desconexión (Comisión Europea, 2024c).

Esta iniciativa política de consulta a los agentes sociales busca recabar la opinión de los agentes sociales europeos sobre la posible orientación de una actuación de la UE destinada a introducir un derecho a la desconexión y a garantizar condiciones de trabajo adecuadas en el teletrabajo. En lo que interesa a este trabajo, la Comisión Europea expresa que «la introducción de un derecho a la desconexión puede constituir un avance positivo para los trabajadores, especialmente para aquellos cuya actividad profesional se realiza principalmente a través de herra-

mientas digitales». Es decir, la Comisión Europea apuesta por adoptar una regulación específica sobre el derecho a la desconexión, lo que a su vez justifica, en el marco de su propuesta de consulta, por cuánto dicho derecho puede contribuir a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, así como unas condiciones de trabajo adecuadas, y a facilitar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal; a su vez, y desde la perspectiva empresarial, la Comisión manifiesta que las empresas también podrían beneficiarse de una reducción de los riesgos para la salud física y psicosocial de las personas trabajadoras, una mayor satisfacción laboral y una plantilla más eficiente y productiva.

Ante estas disquisiciones, es de interés aportar la respuesta que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) realizó el 25 de junio de 2024 (Confederación Europea de Sindicatos, 2024) a la iniciativa de la Comisión. En primer lugar, la CES expresa su disconformidad con el hecho de que deba introducirse un derecho a la desconexión, porque el derecho a la desconexión como tal ya existe y debería describirse con más detalle y aplicarse en forma de directiva de la UE. Con esa expresión, la CES hace referencia a aquellas normativas sobre tiempo de trabajo aplicables en general al conjunto de personas trabajadoras, condensadas principalmente en la *Directiva 2003/88/CE*, ya mencionada anteriormente, y en la *Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*, bajo cuyos parámetros se encuentran regulaciones sobre el tiempo en el que las personas trabajadoras están a disposición del empleador. La CES recuerda en su respuesta que, más allá de lo que marcan, el empleador no tiene derecho a reclamar más tiempo del trabajador, es decir, el derecho de las personas trabajadoras a no ser contactadas por su empleador durante su tiempo libre. Por lo tanto, la CES concluye que lo que se debería llevar a cabo es un ejercicio de «aclarar y hacer respetar» este derecho a la desconexión. En mi opinión, sin poner en duda que la normativa europea en materia de tiempo de trabajo y de seguridad y salud dispone medidas para garantizar que no se contacte a una persona trabajadora o se le requiera para trabajar en su tiempo libre, también considero que la presencia prominente de los dispositivos de comunicación o tecnológicos bajo uso de cualquier tipo de trabajador, pero sobre todo respecto de los que trabajan a distancia, sí debieran requerir de una normativa específica, al amparo de las competencias de la Unión Europea, que estableciese el régimen de su uso en dicho marco.

En este sentido, del conjunto de países que conforman la Unión Europea, trece han pasado a regular de forma específica el régimen del teletrabajo y, en este ámbito, han implementado medidas específicas sobre el derecho a la desconexión, si bien con diferencias respecto a su alcance, definición, implementación y mecanismos de control. En este marco, se ha de destacar que España está entre los primeros países en adoptar legislación nacional sobre el derecho a la desconexión (Comisión Europea, 2025), país que, a su vez, ha merecido una atención especial de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo por el régimen de sanciones arbitrado en el caso de que la empresa no se dote de una política de desconexión en el trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, 2021).

No obstante, en lo que se detecta cierto consenso en los informes, las posturas y los trabajos de investigación en relación al derecho a la desconexión en aquellos países en los que este derecho ha sido reconocido normativamente es que el principal reto reside en su efectiva implementación (Comisión Europea, 2024b) -por cierto, vale la pena aportar en este punto como la Comisión Europea se ha hecho eco de lo establecido en la Universitat Oberta de Catalunya sobre el derecho a la desconexión (Universitat Oberta de Catalunya, s.f.)-, por ejemplo, sobre el establecimiento de franjas horarias de disponibilidad y para la celebración de reuniones, la supresión de reuniones los viernes, así como la determinación de los canales de comunicación apropiados para cada equipo, con el objetivo de mitigar el estrés derivado del uso simultáneo de múltiples canales digitales o la implantación de un sistema de alertas mediante el cual los empleados pueden canalizar reclamaciones por posibles vulneraciones de su derecho a desconectar, aunque en el informe de la Comisión también se señala que ni la representación empresarial ni la social han facilitado información sobre los resultados de dichos mecanismos (Comisión Europea, 2024b).

En este contexto, aunque no exista una directiva o normativa vinculante específica europea que regule el derecho a la desconexión, sí está aprobada la *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/218 [INL])*. En sus considerandos, hace referencias de calado sobre el derecho a la desconexión, como las relativas a que «el derecho a desconectarse es un derecho fundamental», lo que entroncaría, a mi parecer, con la inclusión de ese derecho dentro del relativo al respeto al descanso de las personas trabajadoras y, por

tanto, de protección de su salud, así como posteriormente, en la parte dispositiva de la resolución, del reconocimiento de que el derecho a la desconexión «permite a los trabajadores abstenerse de realizar tareas, actividades y comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos y otro tipo de mensajes, fuera de su horario laboral, también durante los períodos de descanso, las vacaciones oficiales y anuales, las bajas por maternidad, paternidad y el permiso parental, así como otros tipos de permisos, sin tener que afrontar posibles consecuencias negativas».

En todo caso, en el anexo de la Resolución, que incluye una «Propuesta de Directiva sobre el Derecho a la desconexión», se encuentran sus claves. En primer lugar, lo que se debería entender por derecho a la desconexión, que haría referencia «al derecho de los trabajadores a no participar en actividades o comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, a través de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos u otro tipo de mensajes»; en segundo lugar, y no menos importante, la advertencia de que dicho derecho debe aplicarse a todas las personas trabajadoras y a todos los sectores, tanto públicos como privados, y debe cumplirse de forma efectiva. En tercer lugar, *last but not least*, el objetivo del derecho a la desconexión; para el Parlamento Europeo, esa finalidad se centraría en «garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y unas condiciones de trabajo justas, incluido el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada» (véase el apartado 11 del anexo de la Resolución).

Como se puede observar, tres cuestiones relucen de este apartado: en primer lugar, la aplicación universal del derecho a la desconexión; en segundo término, la necesidad de que se cumpla de forma efectiva, cuestión en la que considero que se estarían produciendo serios quebrantos; y, en tercer lugar, que el objetivo esencial del derecho a la desconexión es asegurar la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, así como favorecer unas condiciones de trabajo justas, que incluyan el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Este doble objetivo, intrínsecamente entrelazado, de que el derecho a la desconexión digital persigue garantizar la seguridad y salud de la persona trabajadora y favorecer

unas condiciones de trabajo justas, entre las que expresamente se incluye el equilibrio de la vida personal y laboral, ha sido desarrollado por instituciones académicas como el Instituto de Derecho Europeo (European Law Institut-ELI), que publicó el documento *Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect* en el año 2023 (European Law Institut, 2023).

En este documento de principios se asigna al derecho a la desconexión un objeto específico estructurado en dos ejes: por una parte, proteger la salud física y mental de todas las personas trabajadoras, garantizándoles efectivamente el tiempo de descanso al que tengan derecho; y, por otra, promover la igualdad de género y el equilibrio entre la vida laboral y personal y garantizar la previsibilidad de los horarios de trabajo. Como se observa, el primero de los principios subraya la conexión entre el derecho a la desconexión y la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de tal manera que pueda incluirse como un derecho perteneciente al grupo de normas sobre prevención de riesgos laborales en relación especial con el tiempo de trabajo y el respeto al descanso. Junto a ello, el derecho a la desconexión también se vincula a una dimensión de igualdad de género, en especial en lo referente a derechos de conciliación.

Al primero de los principios rectores del derecho a la desconexión que el ELI enumera, que es justamente el que se ha mencionado como objetivo del derecho a la desconexión, le siguen otros nueve de calado, entre los que quisiera centrarme brevemente en varios que considero muy relevantes. En primer lugar, el principio tercero consistente en el reconocimiento que la «implementación efectiva del derecho a la desconexión requiere acciones preventivas con el fin de evitar una cultura “siempre activa” en las entidades empleadoras». Así, se revalida científicamente cómo el derecho a la desconexión es una pieza clave para luchar contra la cultura laboral de la sobreconectividad o *always-on*, y que su configuración debiera incluirse dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales. De hecho, frente a la cultura de la conectividad permanente, se debería erigir otra cultura de raíz preventiva, en concreto la de la cultura de que, fuera del tiempo de trabajo, no se debe exigir conectividad a la persona trabajadora. En este marco, conviene traer a colación el *Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitaliza-*

ción de 2020,² que tiene un apartado sobre modalidades de conexión y desconexión, en el que se expresa que el cumplimiento de los objetivos de una organización empresarial no debería requerir una conexión fuera de horario. Se añade que, con pleno respeto de la legislación sobre la jornada laboral y de las disposiciones sobre la jornada laboral de los convenios colectivos y los acuerdos contractuales, el trabajador no está obligado a estar localizable fuera de su horario para ningún contacto adicional por parte de las personas empleadoras.

En segundo lugar, es necesario subrayar el principio que el ELI destaca como el «deber de reconectar durante un periodo de desconexión», conforme al cual se reconoce la posibilidad de que una persona trabajadora deba conectarse mientras disfruta de su derecho a la desconexión, aunque ello solo podría producirse en situaciones absolutamente extraordinarias, y siempre que se le compensase de forma proporcional al hecho producido. En este punto, conviene traer a colación, en España, el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito de 2024.³ En su artículo 35, sobre derecho a la desconexión digital, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada; y, en este sentido, las define como aquellos «supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y/o a sus accionistas, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas».

En tercer y último lugar, debe tenerse en cuenta el principio rector 5 del ELI, conforme al cual el derecho a la desconexión debe ser reconocido por la ley como un derecho individual de las personas trabajadoras, de manera que la implementación específica y sus modalidades sean determinadas por convenios colectivos, de cualquier tipo, adaptados a cada situación de trabajo. En este punto es donde deben encontrarse las mejores soluciones para los problemas de aplicación e implementación del derecho a

la desconexión: como a tal efecto se expresa en la posición de la CES sobre el derecho a la desconexión adoptado en el Comité Ejecutivo del 22-23 de marzo de 2021 (Confederación Europea de Sindicatos, 2021), las modalidades prácticas de ejercicio y aplicación del derecho a la desconexión deben ser acordadas por los interlocutores sociales mediante convenio colectivo en los ámbitos adecuados (nacional, sectorial o de empresa); deben prohibirse las modalidades establecidas unilateralmente por la persona empresaria o basadas en acuerdos individuales con las personas trabajadoras afectadas.

3. El derecho a la desconexión digital en España: tendencias sobre su ejercicio impulsadas por resoluciones judiciales

Algunas de las consideraciones que derivan de las nuevas tendencias que en materia de derecho a la desconexión cruzan Europa estarían dejando ya su impronta en el ámbito español, y, como se va a ver, mediante la labor efectuada por los tribunales del orden social.

Antes de valorar el alcance que la legislación de protección de datos y garantía de derechos digitales tiene sobre el derecho a la desconexión, conviene precisar que, en el marco de la legislación española, el derecho a la desconexión queda unido a los derechos a la intimidad. En este sentido, recuérdese que en el ámbito laboral el propio artículo 20 bis del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (en adelante LET) tiene un epígrafe explícito de ese vínculo entre ambos derechos: «Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión». No obstante, la interpretación de que el derecho a la desconexión solo deba moverse en el marco del derecho a la intimidad de la persona trabajadora se estaría resquebrajando, pero en todo caso las presiones para su autodeterminación lo estaría haciendo ante los primeros embates de la doctrina

2. Véase en: https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/12/22/110/acuerdo_marco_interlocutores_sociales_europeos_digitalizacion_2020.pdf
3. Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. Véase en el «BOE» núm. 172, de 17 de julio de 2024. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-14717>

judicial, por ejemplo, como se va a ver a continuación, llevando el derecho a la desconexión hacia el campo del derecho fundamental a la integridad moral, previsto en el artículo 15 de la Constitución Española.

En este punto, se ha de traer a colación la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia-TSJ de Galicia 3558/2025, de 25 de abril de 2025, en la que se valora el hecho de que una trabajadora (según los hechos probados, su trabajo era de carácter presencial, no a distancia, aunque gozaba de gran flexibilidad horaria), estando en situación de incapacidad temporal informada por ansiedad y estrés por motivos laborales, recibió correos electrónicos, desde el primer día de su baja laboral, como parte de un hilo de comunicación previamente creado cuyo contenido estaba dirigido a otras personas (la sentencia reconoce, en todo caso, que en esos correos no se le pedía que respondiera inmediatamente a los correos electrónicos). Ante la reclamación de la trabajadora por haber recibido correos estando en situación de incapacidad temporal, la resolución judicial resuelve que, en el caso planteado, el derecho a la desconexión digital está vinculado al derecho fundamental a la integridad moral, «mediante el cual se protege la inviolabilidad de la persona, no solo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra cualquier tipo de intervención en dichos bienes sin el consentimiento de su titular» (SSTC n.º 120/1990 y n.º 207/1996, y art. 15 CE), el cual se habría vulnerado por no haber garantizado la empresa el derecho a la desconexión digital de la trabajadora cuando se encontraba fuera de su jornada laboral, dado que el contrato estaba suspendido por incapacidad temporal. Además, la sentencia refuerza su argumento al constatar que la actuación de la empresa, realizada sabiendo que la trabajadora sufría un trastorno de ansiedad que la imposibilitaba para trabajar, muestra a las claras su ideario de que la persona trabajadora está a su disposición en cualquier momento de su vida para atender o al menos recibir comunicaciones de la empresa, lo que infringe su derecho a la integridad moral, porque cosifica a la persona trabajador y atenta contra su dignidad. La sentencia añade que esa conducta empresarial impide el libre desarrollo de la personalidad sin injerencias injustificadas fuera de los límites estrictos del tiempo de trabajo y dificulta el ejercicio de la intimidad inherente a la vida personal y familiar y los derechos de conciliación

contemplados en el artículo 88 de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales* (en adelante, LOPDGDD). Como se observa, en relación al derecho a la desconexión, la sentencia pone en juego dos derechos fundamentales: uno referente al derecho a la integridad moral, que en el supuesto litigioso se habría vulnerado al haber enviado la empresa correos electrónicos estando la trabajadora en situación de incapacidad temporal, pero también el derecho fundamental a la intimidad vinculado a la vida privada de la persona trabajadora, que se habría infringido al no haberse abstenido la empresa de ponerse en contacto con esta fuera del horario laboral.⁴

Aportado este marco legal e interpretativo por la sentencia, conviene analizar las referencias jurídicas que expresa. Para empezar por el ámbito legal, se ha de partir de la base de que el artículo 88 LOPDGDD (al que se reenvía el artículo 20 bis de la LET en relación con los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión) tiene por epígrafe el siguiente: «Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral», y regula que dicho derecho se desenvuelve «fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido», aunque no concreta más, dejando a la empresa la obligación de elaborar una política interna, previa audiencia de los representantes obreros (por tanto, se exige audiencia, pero no necesariamente acuerdo con la representación laboral) (Pérez Campos, 2025, pág. 709), en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Esta regulación supone reconocer a las políticas empresariales porque, entre otras razones de calado, se establecen en términos obligacionales para el empresario sin contemplarse excepciones subjetivas u objetivas (Pérez Campos, 2025, pág. 709).

En relación con cómo se debería concretar el derecho a la desconexión, cabe recordar que la resolución del Parlamento Europeo, que se ha tratado anteriormente, establece que el derecho a la desconexión supone el derecho de las personas trabajadoras «a no participar» en actividades o comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, a través de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos u otro tipo de mensajes. En la sentencia del TSJ de Galicia, de 25 de abril de 2025, se

4. Según Álvarez Cortés (2025), el incumplimiento del deber de abstención del empleador a no ponerse en contacto con el trabajador durante su periodo de descanso sería una vulneración del derecho a la intimidad de su vida privada.

expresa, remitiéndose a una resolución previa del mismo tribunal de 4 de marzo de 2024 (rec. 5647/2023), que el derecho a la desconexión «está vinculado no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empleador o de terceros, sino también al deber de la empresa de abstenerse de contactar con el trabajador». En este sentido, prosigue diciendo la STJS de Galicia, 25 de abril de 2025, que el derecho a la desconexión digital exige que no se reciban comunicaciones de la empresa fuera del horario laboral y concluye que este derecho no se cumple por el hecho de que la persona trabajadora no tenga la obligación de responder a las comunicaciones recibidas fuera del horario laboral de manera prácticamente inmediata. Para la resolución, el derecho a la desconexión digital lleva consigo, por regla general, un deber por parte de la persona empleadora y de las personas dependientes o vinculadas de abstención en las comunicaciones de orden laboral o vinculadas a la prestación de servicios fuera del tiempo de trabajo.

En este sentido, considero que ese deber de abstención, que estaría vinculado al derecho fundamental a la intimidad personal y familiar (reconocido directamente en el artículo 88 LOPDGDD), no puede tener carácter absoluto hasta el punto de impedir a la empresa enviar cualquier tipo de correo electrónico a la persona trabajadora en periodo de desconexión. A mi modo de ver, en el punto en el que se haya la actual evolución del derecho a la desconexión tendería a proteger el derecho de las personas trabajadoras a no acceder a sus dispositivos digitales, o en el supuesto de hacerlo, el derecho a no involucrarse con los mensajes o comunicaciones transmitidos desde la empresa, o dicho de otro modo, a que la empresa no le envíe mensajes fuera de su jornada laboral que le afecten hasta el punto de que deba responder so pena de poner en cuestión sus propios intereses laborales. En otras palabras, el derecho a la desconexión se erige en un derecho a no molestar a la persona trabajadora, de manera que este se vea obligado a activarse fuera de su tiempo de trabajo, pero dicho ello, tampoco considero que, respetando lo anterior, la empresa deba bloquear, silenciar o no mantener ningún tipo de comunicación en el buzón del trabajador (por ejemplo, información sobre actividades que puedan

realizarse en la empresa o noticias de interés). No considero el derecho a la desconexión desde un punto de vista de bloqueo de comunicaciones de la empresa en cualquier asunto, sino como una garantía para la persona trabajadora de que no deba activarse fuera del tiempo de trabajo ante una comunicación empresarial. Visto desde una perspectiva opuesta, el derecho a la desconexión no implica, a mi juicio, una prohibición para las personas trabajadoras de conectarse desde sus domicilios:⁵ *de facto*, el derecho a la desconexión no debería implicar, *per se*, una prohibición a la empresa de bloquear digitalmente la posibilidad de cualquier comunicación fuera de su tiempo de trabajo en los dispositivos utilizados por la plantilla, ya sea entre esta, ya sea de la empresa con aquella.

Regresando a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 25 de abril de 2025, que valida el deber de la empresa de abstenerse de contactar con la persona trabajadora de forma íntegra; no es solo que la persona trabajadora no tenga obligación alguna de leer mensajes, es que es el empresario el que tiene la obligación de facilitar su cumplimiento mediante un deber de abstención en contactar a través de cualesquiera dispositivos en cualquier periodo de descanso (Sánchez Trigueros, 2025, pág. 752). Es decir, entendiendo contactar como el envío de cualquier correo electrónico, ya sea a diversos trabajadores (entre los que se incluyese en copia a uno de ellos que está en periodo de descanso) como individualmente al propio trabajador en descanso, pero que no le supusiese intervenir tras la comunicación adoptada por la empresa (de hecho, que la empresa enviase un correo informativo, con copia a personas trabajadoras fuera del tiempo de trabajo, atestiguaría también el celo empresarial en mantener informado al trabajador de cualquier asunto por el que pudiera tener interés aunque no le afectase directamente). En este sentido, considero que ese deber de abstención intenso extralimita el derecho fundamental a la intimidad de la persona trabajadora, o no es una actuación que se encuentre bajo la órbita de dicho derecho constitucional. En todo caso, esa actuación debería ser objeto de la política interna de la empresa, conforme a los términos de la legislación sobre protección de datos y garantías de derechos digitales, asumiendo que dicho

5. Véase el comentario del libro *Deep Work*, de Newport (2016), quién considera anacrónico que una empresa prohíba a sus trabajadores conectarse desde sus casas (Little, Brown, 2016). Véase la reseña del libro en el Blog de Ferran Camas: <https://www.ferrancamas.com/para-desconectar/deepwork-coment/ia430>

derecho aún no tenga pleno arraigo interno en su integración en el día a día de las empresas o en la negociación colectiva (Rincón Sanchez, 2025, pág. 723). Ahora bien, otro aspecto a valorar es la vinculación del derecho a la desconexión con el derecho fundamental a la vida e integridad física (art. 15 CE), que podría verse vulnerado por actuaciones empresariales a través de comunicaciones digitales que desconociesen de modo grosero, por su intensidad, su contenido o por el estado en el que se encontrase la persona trabajadora, el disfrute por esta de su descanso o del periodo de desconexión digital que disfrutase. La Sentencia del Tribunal de Justicia de Galicia, de 25 de abril de 2025, habla de una actuación de la empresa que habría afectado a la inviolabilidad de la persona y, por tanto, su integridad moral, aunque también podría pensarse que si los mensajes enviados pudiesen ser reiterados, solicitando la actuación de la trabajadora de forma inmediata mientras se encuentra en un periodo de incapacidad temporal, la emergencia de un ataque a su salud, vía la infracción del derecho fundamental a su integridad física o moral, podría ponerse de manifiesto. En este caso, el enlace entre el derecho a la desconexión digital y la seguridad y salud en el trabajo sería oportuno, más cuando a nivel legislativo falta una vinculación entre el derecho a la desconexión digital y el sistema de protección de los derechos de seguridad y salud de la persona trabajadora, especialmente en cuanto a la prevención de los riesgos psicosociales (Igartua Miró, 2025, pág. 704).

Siguiendo esa estela, ya focalizando el análisis en el teletrabajo, el artículo 18 de la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia* (en adelante LTD), que tiene por epígrafe el «Derecho a la desconexión digital», establece que las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital «fuera de su horario de trabajo» en los términos establecidos en el artículo 88 LOPDGDD. Asimismo, en el apartado 2 del artículo 18 LTD, que sigue la estela del artículo 88 LOPDGDD, se señala que la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Esta regulación ha sido objeto de aplicación por la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), núm. 44/2022, de 22 de marzo de 2022 (Rec. n.º 33/2022), que conoce de un conflicto colectivo cuyo supuesto fáctico es el acuerdo sobre trabajo a distancia que

una empresa firma con cada uno de sus trabajadores (mediante la estrategia de «acuerdos masa», es decir, acuerdos del mismo tenor firmados individualmente con cada persona trabajadora). En lo que a este análisis interesa, en una de las cláusulas acordadas se establecía el derecho de la persona trabajadora a no atender dispositivos digitales cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula», y, en otra, se delimitaba lo que debía entenderse por dichas «circunstancias», al entenderse que aquellas podían suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte de la persona trabajadora. Respecto a ambas cláusulas, la Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 44/2022 dictamina que «obvio es, que ningún derecho presenta perfiles absolutos desde el momento en que su ejercicio convive con otros derechos que ocasionalmente pueden contraponerse, pero los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPDGDD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores», por lo que el tribunal declara la nulidad de las cláusulas mencionadas (a mi modo de ver, la referencia al artículo 88 LOPDGDD podría haberse hecho igualmente por la sentencia al artículo 18 LTD).

De hecho, esta resolución judicial ha sido validada en estos aspectos reseñados anteriormente por la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 2 de abril de 2025 (Núm. de resolución 267/2025). En su resolución, el TS establece que la legislación española no solo permite, sino que obliga, a la empresa a elaborar una «política interna» sobre el derecho a la desconexión digital; ahora bien, esa política interna debe elaborarse «previa audiencia» de los representantes de las personas trabajadoras. Por cierto, cuando eso no se realiza, la resolución mencionada, tomando como fundamento también la STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022), declara la nulidad de las correspondientes decisiones empresariales adaptadas sin la preceptiva intervención de los representantes de las personas trabajadoras. Partiendo del acierto de esta resolución, la doctrina también ha mantenido que, al anular esas cláusulas que, recuérdese, formaban parte de unos denominados acuerdos masa, se crea un vacío regulativo en esta situación y, por tanto, una inseguridad jurídica sobre las obligaciones de las personas trabajadoras con-

cernidas de conectar o no para atender las situaciones de urgencia de la empresa sin atender a la desconexión digital (Cruz Villalón, 2025, pág. 480).

Conclusiones

Este trabajo ha empezado por poner de manifiesto la emergencia del problema que supone para muchas personas trabajadoras la conectividad permanente, también conocida como trabajo «always-on» o «trabajo sin fin», particularmente para aquellas que prestan sus servicios en régimen de teletrabajo en sentido amplio. Frente a esa cultura de disponibilidad permanente, la garantía jurídica que se erige como fundamental y que está atrayendo la mayor intensidad investigadora es el derecho a la desconexión digital, que en el ámbito europeo no está regulado, aunque cuenta con un importante punto de referencia en la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión. La labor iniciada por

la Comisión Europea en 2024, sobre una posible acción de la Unión Europea (UE) en el ámbito del teletrabajo y del derecho de las personas trabajadoras a la desconexión, debe ser objeto de desarrollo con la perspectiva puesta, como al efecto he pretendido defender, en la regulación de un derecho a la desconexión anclado en dos objetivos específicos y uno transversal: la protección de la salud física y mental de todas las personas trabajadoras; el equilibrio entre la vida laboral y personal y garantiza la previsibilidad de los horarios de trabajo; y de forma común a ambos, que el derecho a la desconexión promueva la igualdad de género.

En este trabajo se ha pretendido articular esa referencia con lo establecido en el artículo 88 LOPDGDD y el artículo 18 LTD, que regulan el derecho a la desconexión digital en nuestro país, poniéndose de manifiesto que debe aún profundizarse en lo que implica dicho derecho tanto para la empresa como para la persona trabajadora o teletrabajadora, así como también conseguir hacerlo más efectivo.

Referencias bibliográficas

- ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. (2025). «La desconexión digital como límite al poder de dirección del empresario». En: Antonio V. Sempere Navarro y José Luis Monereo Pérez (dirs.). *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro Homenaje a Alfredo Montoya Melgar*, p. 696. Ediciones Laborum [en línea]. Disponible en: https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/65/979-13-88025-22-8/157?fbclid=IwY2xjawPV7x9leHRuA2FibQlXMAbZcnRjBmFwcF9pZBAyMjIwMzIxNzg4MjAwODkyAAEeWxq4ZyO__mYQjOGEPT-330morLOpgadJaiUYwluLboQCz179ibOx8ydQM3Ao_aem_IERaqxVBcBeDwRMo-9wPQ
- Comisión EUROPEA (2024a). *Study exploring the social, economic and legal context and trend of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic*. Publications Office of the European Union [en línea]. Disponible en: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/study-social-economic-and-legal-context-and-trends-telework-and-right-disconnect-context_en
- Comisión EUROPEA (2024b). *Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic- Annex 4 Synopsis report covering all stakeholder consultations*. Publications Office of the European Union [en línea]. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4a685add-fc75-11ee-a251-01aa75ed71a1/language-en>
- Comisión EUROPEA (2025). *Joint Employment Report 2025* [en línea]. Disponible en: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/joint-employment-report-2025-0_en
- Comisión EUROPEA (2024c). *Consultation Document: First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect - Brussels, 30.4.2024 - C(2024) 2990 final* [en línea]. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27565&langId=en>
- CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (2024). «Respuesta de la CES a la primera fase de consulta de la Comisión a los interlocutores sociales europeos sobre posibles acciones en el ámbito del teletrabajo y el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de la CES de 25 de junio de 2024». UGT [en línea]. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/20240624-25_CE_CES_12_Respuesta_CES_a_Consulta_Teletrabajo_final.pdf
- CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (2021). «Posición de la CES sobre el derecho a la desconexión Adoptado en el Comité Ejecutivo del 22-23 de marzo de 2021». UGT [en línea]. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/210322_ce_ces_16_derechodesconexion_final.pdf
- Cruz Villalón, J. «Los poderes empresariales en el trabajo a distancia». En: Antonio V. Sempere Navarro y José Luis Monereo Pérez (dirs.). *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro Homenaje a Alfredo Montoya Melgar*, p. 480 (Dir.: Antonio V. Sempere Navarro y José Luis Monereo Pérez). Ediciones Laborum, 2025, p. 480. Ediciones Laborum [en línea]. Disponible en: https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/65/979-13-88025-22-8/157?fbclid=IwY2xjawPV7x9leHRuA2FibQlXMAbZcnRjBmFwcF9pZBAyMjIwMzIxNzg4MjAwODkyAAEeWxq4ZyO__mYQjOGEPT330morLOpgadJaiUYwluLboQCz179ibOx8ydQM3Ao_aem_IERaqxVBcBeDwRMo-9wPQ
- EUROFOUND (2022). En: VARGAS LLAVE, O.; HURLEY, J.; PERUFFO, E.; RODRÍGUEZ CONTRERAS, R.; ADASCALITEI, D.; BOTEY GAUDE, L.; STAFFA, E.; VACAS SORIANO, C. (auts.). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union [en línea]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-01/ef22005en.pdf>

- EUROFOUND (2020). En: ISUSI, I.; DURÁN, J.; CORRAL, A. (IKEI Research & Consultancy) (auts.). *Working conditions in telework during the pandemic and future challenges* [en línea]. Disponible en: <https://a.storyblok.com/f/279033/0518187026/wpef22032.pdf>
- EUROFOUND; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea y Santiago: Santiago [en línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/406516/download>
- European Agency for Safety and Health at Work (2023). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe: recent developments* [en línea]. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a279d374-8435-11ee-99ba-01aa75ed71a1/language-en>
- European Labour Authority (2023). *The rise of teleworking: improvements in legislation and challenges for tackling undeclared work*. Publications Office of the European Union [en línea]. Disponible en: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-12/output-paper-teleworking-March-2023-Ple-nary.pdf>
- European Law InstitutE (2023). *Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect*. Puede consultarse en español (traducción realizada por Ferran Camas Roda y Andrea Cano Redondo) [en línea]. Disponible en: https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/Principios_rectores_para_la_aplicacio_n_del_derecho_de_los_trabajadores_a_la_desco-nexio__n__ESP_.pdf
- IGARTUA MIRÓ, T. (2025). «El derecho a la desconexión digital como límite al poder de dirección del empresario (art. 20 bis ET)». En: Antonio V. Sempere Navarro y José Luis Monereo Pérez (dirs.). *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro Homenaje a Alfredo Montoya Melgar*. Ediciones Laborum [en línea]. Disponible en: https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/65/979-13-88025-22-8/157?fbclid=IwY2xjawPV7x9leHRuA2FibQlXMAbZcnRjBmFwcF9pZBAyMjIwMzIxNzg4MjAwODkyAAEeWxq4ZyO__mYQjOGEPT-330morLOpgadJaiUYwluLboQCz179ibOx8ydQM3Ao_aem_IERaqxVBcBeDwRMO-9wPQ
- NEWPORT, C. (2016). *Deep Work* (Little, Brown, 2016). Véase la reseña del libro en el blog de Ferran Camas. *El Diario de Ferran Camas* [en línea]. Disponible en: <https://www.ferrancamas.com/para-desconectar/deepwork-coment/ia430>
- PÉREZ CAMPOS, A. I. (2025). «Poder de dirección, intimidad digital y desconexión: reflexiones a propósito de la STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022)». En: Antonio V. Sempere Navarro y José Luis Monereo Pérez (dirs.). *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro Homenaje a Alfredo Montoya Melgar*. Ediciones Laborum [en línea]. Disponible en: https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/65/979-13-88025-22-8/157?fbclid=IwY2xjawPV7x9leHRuA2FibQlXMAbZcnRjBmFwcF9pZBAyMjIwMzIxNzg4MjAwODkyAAEeWxq4ZyO__mYQjOGEPT330morLOpgadJaiUYwluLboQCz179ibOx8ydQM3Ao_aem_IERaqxVBcBeDwRMO-9wPQ
- RINCÓN SANCHEZ, C. (2025). «El poder de dirección de la empresa y sus implicaciones en el derecho de desconexión digital». En: Antonio V. Sempere Navarro y José Luis Monereo Pérez (dirs.). *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro Homenaje a Alfredo Montoya Melgar*. Ediciones Laborum [en línea]. Disponible en: https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/65/979-13-88025-22-8/157?fbclid=IwY2xjawPV7x9leHRuA2FibQlXMAbZcnRjBmFwcF9pZBAyMjIwMzIxNzg4MjAwODkyAAEeWxq4ZyO__mYQjOGEPT-330morLOpgadJaiUYwluLboQCz179ibOx8ydQM3Ao_aem_IERaqxVBcBeDwRMO-9wPQ

RUIZ GONZÁLEZ, C. (2025). «El derecho a la desconexión digital como límite al poder de dirección y control del empresario». En: Antonio V. Sempere Navarro y José Luis Monereo Pérez (dirs.). *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro Homenaje a Alfredo Montoya Melgar*. Ediciones Laborum [en línea]. Disponible en: https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/65/979-13-88025-22-8/157?fbclid=IwY2xjawPV7x9leHRuA2FibQlXMAbZcnRjBmFwcF9pZBAyMjIwMzIxNzg4MjAwODkyAAEeWxq4ZyO__mYQjOGEPt330morLOpgadJaiUYwluLboQCz179ib0x8ydQM3Ao_aem_IERaqxVBcBeDwRMo-9wPQ

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2025). «Doctrina judicial sobre desconexión digital». En: Antonio V. Sempere Navarro y José Luis Monereo Pérez (dirs.). *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro Homenaje a Alfredo Montoya Melgar*. Ediciones Laborum [en línea]. Disponible en: https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/65/979-13-88025-22-8/157?fbclid=IwY2xjawPV7x9leHRuA2FibQlXMAbZcnRjBmFwcF9pZBAyMjIwMzIxNzg4MjAwODkyAAEeWxq4ZyO__mYQjOGEPt330morLOpgadJaiUYwluLboQCz179ib0x8ydQM3Ao_aem_IERaqxVBcBeDwRMo-9wPQ

Universitat Oberta de Catalunya (s.f.). *Protocolo para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital*. UOC [en línea]. Disponible en: https://campus.uoc.edu/webapps/intrauoc2/documents/733548/0/20211203_Protocol_desconnexio_digital_ES.pdf

Cita recomendada

CAMAS RODA, Ferran (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». En: Irene Rovira Ferrer (coord.). «Sobre la consolidación del trabajo a distancia». *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 44. UOC [Fecha de consulta: dd/mm/aa]. DOI: <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i44.98003877>



Los textos publicados en esta revista están –si no se indica lo contrario– bajo una licencia Reconocimiento-Sin obras derivadas 3.0 España de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos y comunicarlos públicamente siempre que cite su autor y la revista y la institución que los publica (*IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*; UOC); no haga con ellos obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>.

Sobre el autor

Ferran Camas Roda

Universitat de Girona

fernando.camas@udg.edu

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universitat de Girona, donde además dirige la Cátedra de Inmigración, Derechos y Ciudadanía. También es miembro de la Red Europea de Expertos en Derecho de Igualdad de Género y No Discriminación en representación de España. Actualmente, dirige un proyecto de investigación concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades sobre el tema «No discriminación, bienestar laboral y teletrabajo de personal extranjero: tres elementos clave para la consolidación del trabajo a distancia». Dispone de un blog sobre sus investigaciones de carácter jurídico y sus inquietudes culturales: <https://www.ferrancamas.com>.