16/12/2025

Desconexión digital: suspenso en compliance laboral mientras los protocolos de desconexión llegan al Supremo

Suspenso en compliance laboral siete años después de la LOPDGDD y con los protocolos de desconexión llegando al Supremo y en el punto de mira de la Inspección de Trabajo



El 7 de diciembre de 2018, es decir, hace ya siete años, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y con ella la obligación de todas las empresas de elaborar un protocolo de desconexión digital.

Si hubiese un registro de protocolos de desconexión digital (igual que lo hay sobre Planes de Igualdad, cuya inscripción en el REGCON es obligatoria) probablemente nos llevaríamos las manos a la cabeza en cuanto al incumplimiento de las empresas.

En concreto, el art. 88 de la LOPDGDD establece expresamente lo siguiente:

> Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
>
> 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y 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.
> 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Obligaciones para las empresas

En definitiva, todas las empresas (sea cual sea su número de personas trabajadoras en plantilla) tienen obligación de:

1. Elaborar un protocolo (política interna) de desconexión digital que aplique a todas las personas trabajadoras, incluyendo a las personas que ocupen puestos directivos. A la hora de elaborarlo, hay que tener en cuenta lo que pueda disponer el convenio colectivo de aplicación.
2. Realizar acciones de formación y sensibilización (aunque la ley no define ni cuántas ni cuales ni tampoco los convenios colectivos que ya regulan el derecho a la desconexión digital han entrado a nivel general a detallar esta cuestión).
3. Si hay RLT, es obligatorio cumplir el trámite de audiencia previa.

¿La realidad a día de hoy? A pesar de que tenemos ya muchos convenios colectivos regulando el derecho a la desconexión digital (de forma más o menos genérica), lo cierto es que el incumplimiento en materia de protocolos de desconexión es clamoroso.

Y luego a nivel de negociación colectiva hay ejemplos donde la falta de regulación es especialmente llamativa. Por ejemplo, el XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 16 de abril de 2025) no regula el derecho a la desconexión digital y la única referencia que hace es para establecer que “se reconoce el derecho y obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia, tanto en los términos establecidos legalmente, como en las políticas existentes en cada de una de las empresas”.

Teniendo en cuenta que precisamente, por el tipo de perfiles y puestos de este convenio colectivo, es uno donde el riesgo de incurrir en vulneración del derecho a la desconexión digital es alto, sorprende poderosamente que no se entre a regular de forma detallada esta cuestión, aunque en todo caso, que el convenio colectivo de aplicación no regule nada al respecto no exime a las empresas de cumplir con lo establecido en el art. 88 de la LOPDGDD (es decir, tener protocolo de desconexión es obligatorio, establezca o no algo al respecto el convenio colectivo).

Negociación del Protocolo de Desconexión con los RLT

Esta cuestión ha llegado al Tribunal Supremo, que se ha pronunciado expresamente en una sentencia muy reciente (STS de 11 de noviembre de 2025).

En ella, ratifica lo sentenciado por la AN: la normativa exige dar trámite de audiencia previa a los RLT, pero no impone la obligación de negociar el protocolo de desconexión con los representantes de los trabajadores.

El sindicato entendía que la incorporación de la política de desconexión digital elaborada por la empresa a la relación contractual de los trabajadores en régimen de teletrabajo sin negociación colectiva resulta irregular, además de contrario a las previsiones legales y convencionales.

El TS desestima el recurso del sindicato. En lo que respecta en concreto al derecho a la desconexión digital, la norma solo impone la obligación de dar trámite de audiencia previa, pero no de negociar.

Razona en concreto el TS lo siguiente sobre desconexión digital:

1. La primera cuestión es que el precepto de la LOPDGDD (art. 88 que regula el derecho a la desconexión) exige, indefectiblemente, que la desconexión digital en el seno de la empresa se sujete a lo que al respecto disponga la negociación colectiva. En el caso concreto enjuiciado, aplica el Convenio de Consultoría y Estudios de Mercado.

2. La segunda que la empresa, previa audiencia a los representantes legales de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a los trabajadores -en particular, a quienes realicen la prestación del trabajo a distancia- que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión; política que deberá atender -sin duda- las exigencias legales y convencionales.
3. Por último, la tercera conclusión deriva del precepto convencional cuya infracción se denuncia que dispone que el derecho a la desconexión digital se ejercitará en los términos establecidos legalmente y de acuerdo con las políticas existentes en cada empresa.

En el caso concreto enjuiciado, las políticas empresariales sobre desconexión digital se establecieron tras consulta y audiencia de la representación legal de los trabajadores, ni hay indicios de ilegalidad, ni se vislumbra ninguno de una hipotética vulneración del derecho a la libertad sindical del recurrente, ya que no consta que se le haya privado de su derecho a la negociación colectiva. Por todo ello, se desestima el recurso del sindicato.

El derecho a la desconexión, en el punto de mira de la Inspección de Trabajo

Dentro del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2025-2027 se establece expresamente que ”se llevarán a cabo actuaciones relacionadas con el derecho a la desconexión digital, las cuales tendrán una visión global, considerando no solo la materia de tiempo de trabajo, sino también los efectos de los posibles incumplimientos de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la vulneración del derecho a la intimidad, o la posible exposición a riesgos psicosociales” (BOE de 12/09/2025).

En concreto, la medida se incardina dentro de las actuaciones contempladas en la Línea 1.2 del Plan (“Garantizar el derecho al descanso y a la limitación de la jornada laboral”).

Por supuesto, habrá que ver en qué se materializan estas inspecciones aunque es cierto que a nivel laboral en España, aún falta mucho por avanzar en general en cuanto a cultura de compliance laboral y hay compañías que hasta que no hay campañas masivas para inspeccionar el cumplimiento de determinadas obligaciones laborales no se plantean “hacer los deberes”.

Valoración: suspenso en compliance laboral en materia de desconexión digital

- Lo cierto es que siete años después de entrar en vigor la LOPDGDD, el margen de mejora en cuanto al cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones en materia de desconexión digital es enorme. Una vez más, en materia de compliance laboral urge una reflexión por parte de las compañías.
- En todo caso, en mi opinión sería deseable un desarrollo de la normativa aplicable, especialmente en lo que respecta a definir el contenido mínimo y/o periodicidad de las acciones de formación y sensibilización.
- Una cuestión espinosa está en las circunstancias excepcionales donde no opera el derecho a la desconexión. Hay convenios colectivos que regulan esta cuestión (que es perfectamente lícito) aunque siempre teniendo en cuenta que ya tenemos sentencias dejando claro que no cabe una regulación genérica de esas circunstancias excepcionales, sino que hay que concretarlas para evitar abusos.
- Puesto que el derecho a la desconexión es uno de los puntos incluidos expresamente en el Plan Estratégico de la Inspección, a futuro será interesante ver en qué se materializan estas campañas de la inspección de trabajo y si esto lleva o no a un mayor cumplimiento.
- Otra cuestión que empieza a darse es que en las empresas obligadas a tener Canal Ético o Canal de Denuncias (Ley de Informantes), algunas están empezando a tener denuncias (cabe recordar que están expresamente permitidas las denuncias anónimas) sobre el incumplimiento de las obligaciones relativas al derecho a la desconexión digital como otra forma de “presionar” para instar al cumplimiento.
- En la negociación colectiva ya tenemos muchos convenios regulando el derecho a la desconexión aunque algunos se limitan a una mera remisión a la LOPDGDD, pero también tenemos ejemplos con regulaciones amplias y que se

incluyen, además, posibles buenas prácticas para favorecer el derecho a la desconexión digital.

Normativa y Jurisprudencia

Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Sentencia del Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 11/11/2025 N.º de Recurso: 204/2024 N.º de Resolución: 1041/2025

Fuente: https://www.economistjurist.es/

LINK DE LA NOTICIA