

Desconexión digital y ‘compliance’ laboral: otro verano sin los deberes hechos

Desde la entrada en vigor en el año 2018 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, el incumplimiento de la obligación de elaborar protocolo de desconexión sigue brillando por su ausencia en muchas compañías

En materia de compliance laboral, uno de los principales incumplimientos en muchas compañías es la obligación de elaborar e implantar un protocolo de desconexión digital y cuando llega el periodo estival, esta cuestión se vuelve a poner, de forma recurrente, sobre la mesa.

Todas las empresas (sea cual sea su número de personas trabajadoras en plantilla) están obligadas a elaborar e implementar un protocolo o política de desconexión digital, en virtud del art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales. Sin embargo, casi ocho años después de entrar en vigor la Ley (entró en vigor el 07/12/2018), esta obligación brilla por su ausencia.

Además, a la hora de cumplir las obligaciones en torno al ejercicio del derecho a la desconexión digital, es fundamental que las empresas tengan en cuenta no solo la esfera de compliance laboral, sino también la parte de prevención de riesgos laborales y las políticas de dirección estratégica de personas. Factores como si la empresa tiene o no política de medidas de conciliación; flexibilidad horaria; política corporativa clara sobre uso de dispositivos corporativos; si hay o no supuestos de teletrabajo regular (porcentaje del 30% de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia); si hay personas trabajadoras, clientes, proveedores (…) ubicados en países con diferentes husos horarios (…) influyen de manera decisiva a la hora de abonar un protocolo ad-hoc que realmente se ajuste a la realidad de cada compañía.

Los 3 factores clave que deben conocer las empresas

Al margen de lo que pueda establecer el convenio colectivo de aplicación (cada vez tenemos más convenios colectivos regulando este tema, con mayor o menor concreción), esto es lo que deben conocer las empresas y personas trabajadoras sobre el derecho a la desconexión digital.

1. Regulación actual del derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital está expresamente regulado desde 2018 en el art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) que establece lo siguiente:

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

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.

2. Qué obligaciones tienen las empresas

Todas las empresas, sea cual sea su número de personas en plantilla o su sector de actividad, están obligadas a elaborar un protocolo (política interna) de desconexión digital.

Además, elaborar protocolo de desconexión es obligatorio con o sin supuestos de teletrabajo. Ahora bien, si en la empresa hay supuestos de teletrabajo regular hay que tener adicionalmente en cuenta lo dispuesto en el art. 18 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

La obligación es de la elaborar e implementar el protocolo de desconexión digital; además, llegado el caso (inspección y/o tribunales) la empresa deberá poder acreditar no solo que tiene protocolo, sino que dicho protocolo o política se ha comunicado de forma expresa a la plantilla y que las personas trabajadoras conocen cuál es el protocolo, su contenido y las medidas que contiene.

Además, hay que cumplir la parte de acciones de formación y sensibilización a que obliga la ley (aunque el art. 88 de la LOPDGDD no especifica ni cuántas ni cuáles ni periodicidad y los convenios colectivos tampoco están entrando, a nivel general, en esta cuestión concreta).

3. Sanciones por incumplir el derecho a la desconexión digital

A día de hoy no existe un tipo específico de sanción por vulnerar el derecho a la desconexión digital. Ahora bien, la vulneración del derecho a la desconexión digital se incardina como uno de los supuestos de infracción grave (art. 7.5 de la LISOS): «La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores».

Las infracciones graves se sancionan con multa de entre 751 a 7.500 euros.

Además, el incumplimiento de las obligaciones en materia del derecho a la desconexión digital podría llegar a considerarse como una vulneración de la normativa de prevención de riesgos laborales e, incluso (en los supuestos más lesivos) entenderse que constituye un supuesto de acoso moral (p.ej. si es reiterada y masiva la práctica de la empresa de llamar y/o contactar al trabajador de forma habitual y recurrente fuera de su jornada laboral).

Y en cuanto a las vacaciones, teniendo en cuenta la protección especial (tanto española como derivada de la jurisprudencia del TJUE) de la que goza el derecho a vacaciones, vulnerar el derecho a la desconexión digital durante el periodo vacacional reviste una mayor gravedad que podría traducirse en consecuencias onerosas para las empresas.

La importante sentencia del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2025

El Tribunal Supremo se ha pronunciado de forma expresa sobre el derecho a la desconexión y sobre al alcance de las obligaciones que hay que cumplir cuando la empresa tiene Comité de Empresa (representantes legales de los trabajadores).

El protocolo de desconexión digital es obligatorio, pero a la hora de elaborarlo, la normativa sólo 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 (STS de 11 de noviembre de 2025).

En su sentencia, el Supremo 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:

- 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.
- 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.
- 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; por tanto, 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.

Valoración: sentencia en mi opinión especialmente relevante porque deja claro que la norma sólo obliga a cumplir el trámite de audiencia previa, pero no a negociar con la RLT, una cuestión sobre la que existían muchas dudas.

Qué factores influyen en el incumplimiento de las obligaciones

Son diversas las razones por las que las empresas están incumpliendo la obligación de elaborar e implementar su protocolo de desconexión digital pero las principales son las siguientes:

- Desconocimiento de la norma (especialmente en micropymes) y pese a que han transcurrido ya casi ocho años desde su entrada en vigor.
- Falta de una cultura asentada o bien implementada de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en muchas organizaciones.
- Estilo de liderazgo presentista arraigado todavía en muchas empresas españolas.
- Incumplimiento de la obligación de realizar el registro diario de jornada. En las empresas que incumplen la obligación de realizar el registro diario de la jornada, existe un riesgo mucho mayor de vulnerar el derecho a la desconexión digital (aparte de otras cuestiones como horas extras realizadas y no abonadas o no compensadas con descansos).
- Percepción (aunque sea equivocada) de que la Inspección de Trabajo no está sancionando por incumplir la obligación de elaborar el protocolo de desconexión.
- Escudarse en que el convenio colectivo de aplicación aún no regula nada al respecto (en todo caso, esto no justifica incumplir la obligación de elaborar el protocolo de desconexión y además ya tenemos cada vez más convenios colectivos regulando esta cuestión.
- Creer (erróneamente) que si en la empresa no hay supuestos de teletrabajo, no hay obligación de elaborar el protocolo de desconexión digital.

En todo caso, es fundamental que las empresas tomen conciencia de la importancia del compliance laboral en materia del ejercicio del derecho a la desconexión digital y aborden el protocolo de desconexión tanto desde el prisma jurídico-laboral como desde la óptica de las políticas de dirección estratégica de personas.

Fuente: Desconexión digital y 'compliance' laboral: otro verano sin los deberes hechos | E&J

1. 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.