



LA DESCONEXIÓN DIGITAL NO ES UN PRIVILEGIO



CARMEN JIMÉNEZ.
ASESORA LABORAL
DEL CAFMADRID

El derecho a la desconexión digital está en vigor desde 2018 y su marco legal se encuentra en el art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, en el art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, y respecto al teletrabajo en el art. 18 de la Ley del Trabajo a Distancia.

También la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo contempla en su art. 16.2 al constituir un riesgo psicosocial y posible causa de la aparición de nomofobia como el miedo a no poder acceder a dispositivos móviles o internet en cualquier momento.

En el texto sobre reducción de jornada que no ha sido aprobado, se incluía un refuerzo de

este derecho en el sentido de que la empresa no pudiera tomar represalias contra los empleados por no atender comunicaciones o avisos fuera de su jornada.

Respecto a las actividades que gestionamos, la totalidad de funciones específicas de porteros y conserjes contempladas en el art. 14 del Convenio de Empleados de Fincas Urbanas de Madrid deberán ser realizadas siempre dentro de su jornada de trabajo, así como las funciones del personal de Oficinas y Despachos de acuerdo con lo estipulado en el art. 46 de su texto convencional.

Es necesario también la implantación de un Protocolo de desconexión digital laboral que incluya medidas concretas como la formación a la plantilla, evitar las reuniones o las tareas en horarios cercanos al fin de la jornada, así como restringir los mensajes o comunicaciones fuera del horario de trabajo, pudiendo la Inspección de Trabajo sancionar ante su inexistencia o inaplicación.

En este sentido, no constituye una contradicción que puedan enviarse por parte de la empresa mensajes fuera de la jornada de trabajo, dado que el panorama laboral y organizativo es complejo puesto que no todos los integrantes de la empresa tienen el mismo horario, pero la contrapartida es que podrán ser ignorados por el empleado sin consecuencias.

Los Tribunales se van haciendo eco de este derecho en sentencias como las del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que ratificó el despido de una empleada que remitió múltiples correos a su jefe en sus vacaciones o bien declarando nulo el despido de un trabajador que no contestó mensajes de la empresa durante su propio periodo de descanso.

Lo cierto es que si el empleado prueba que la falta de medidas de desconexión le ha causado daños o perjuicios puede solicitar indemnización por ello.

También hay que matizar situaciones del teletrabajo, por ejemplo, no supone una ilegalidad solicitar el contacto personal de los empleados para casos de urgencia dado el nuevo panorama laboral que requiere agilidad en las comunicaciones en contextos donde resulta imperativo actuar como ha declarado el Tribunal Supremo en una reciente sentencia de abril de 2025.

Por último, tenemos que aplicar también la desconexión a nuestra propia profesión, ya que los autónomos al no estar incluidos en la normativa laboral aplicable a trabajadores por cuenta ajena deberemos autoregular nuestros horarios de desconexión y descansos frente a los clientes evitando la hiperconectividad causante de riesgos para la salud y de pérdida de bienestar general.

