



REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

TEMÁTICA

Durante el mes de noviembre de 2025 esta Defensoría ha recibido algunas sugerencias y peticiones de intervención por parte de algunos miembros del colectivo PDI en relación a una cuestión general como es el **derecho a la desconexión digital**. Las peticiones vienen originadas por la recepción, durante fines de semana, de emails relacionados con cuestiones laborales. Algunos conteniendo información sobre cuestiones docentes o de organización del trabajo y otros que requerían algún tipo de respuesta o intervención por parte de los trabajadores receptores de dichos mensajes en períodos correspondientes a su tiempo de descanso, permisos o vacaciones.

MARCO NORMATIVO

Normativa Clave:

1.- Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD):

Artículo 88: Pionero en reconocer que los trabajadores tienen derecho a no atender comunicaciones (llamadas, correos, mensajes) fuera de su jornada, vacaciones y permisos, garantizando el respeto a su tiempo de descanso e intimidad.

2.- Estatuto de los Trabajadores (ET):

Artículo 20 bis: Incorpora el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales y a la desconexión, en línea con la LOPDGDD.

3.- Ley 10/2021 (Trabajo a Distancia):

Refuerza este derecho para quienes teletrabajan, dada la mayor difuminación de límites entre vida personal y laboral en casa.



Universidad de Almería
Carretera Sacramento s/n
04120, La Cañada de San Urbano, Almería

Defensor Universitario. defensor@ual.es
Centro de Atención al Estudiante, despacho 0.60.0.A
Teléfono 950214742
Web: www.ual.es/defensor

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/4E50-3872-3442P4F77-6362>

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	afirma.ual.es	4E50-3872-3442P4F77-6362	PÁGINA 1/5



4E50-3872-3442P4F77-6362

**Obligaciones Empresariales:**

- **Política de desconexión:** Elaborar una política interna que defina modalidades de ejercicio del derecho, formación y sensibilización sobre uso razonable de herramientas.
- **Negociación Colectiva:** Las modalidades se concretarán en convenios o acuerdos con representantes de trabajadores.
- **Prevención de Riesgos:** Evaluar y prevenir riesgos psicosociales asociados, como la fatiga informática.

INFORMACIÓN RELEVANTE:

Uno de los valores de gobierno que la UAL asume en su Plan Estratégico 2025-27 como compromiso orientador de sus acciones concretas es el del **respeto a las personas**. En la expresión de dicho respeto se incluye el deber de “*proporcionar un entorno seguro para que los miembros de la comunidad universitaria puedan desarrollarse personal y profesionalmente*”.

Fruto de ese compromiso el plan estratégico establece que su primer objetivo general es el de “*Establecer una gestión de la actividad universitaria basada en valores*”. Como objetivos específicos del plan estratégico el objetivo 1.2 pretende “*mejorar y aumentar las oportunidades y medidas en materia de igualdad, inclusión, diversidad, conciliación y convivencia*” y como una de las estrategias para cumplir ese objetivo se incluye:

- *Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y académica, a través de la implementación de normativas flexibles, así como el desarrollo de herramientas de diagnóstico del clima organizacional y la creación de mecanismos que garanticen entornos de trabajo saludables y sostenibles.*

Dentro de ese marco que la propia Universidad de Almería ha plasmado en su plan estratégico se encuadra la cuestión del derecho a la desconexión digital. Ese derecho se regula, por vez primera en España, 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), que adaptaba el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, como el derecho

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	afirma.ual.es	4E50-3872-3442P4F77-6362	PÁGINA 2/5



que tienen las personas trabajadoras y las personas empleadas públicas a desconectar sus dispositivos digitales *“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”*.

El artículo 88 de la LOPDyGDD se limita a consagrar el derecho, sin dotarlo de contenido alguno, ni aportar ninguna descripción específica del mismo que le permita adquirir una determinada entidad. Sin embargo, dota al derecho de un contenido amplio y envolvente ya que arrastra a un grupo de derechos a los que representa, como pueden ser los derechos a la intimidad, a la conciliación de la vida personal y laboral y el derecho a la salud, principalmente, derecho al descanso, ya reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico, y sobre todo con el derecho a prevención de riesgos laborales. Por otra parte, aunque el derecho a desconexión se formula como un derecho, es claro que, a efectos de prever responsabilidades para la empresa, cabe configurarlo también como una obligación empresarial a garantizar.

Encontramos ejemplos recientes de sentencias que concretan este derecho:

- **Tribunal Supremo (STJ 1514/2025, abril 2025)**: Declara nulas las políticas de desconexión impuestas unilateralmente por las empresas; deben negociarse con los representantes de los trabajadores.
- **Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSJ Galicia, 2025)**: Condena a una empresa por enviar correos a una trabajadora de baja por ansiedad, estableciendo un precedente importante y una cuantía sancionadora significativa.
- **Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJ Madrid, 2023)** (Sentencia 453/2023): Sostiene que el derecho a la desconexión no es aplicable si el trabajador cobra un "plus de disponibilidad", ya que este compensa estar localizable.
- **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (STSJ CAT 5812/2020)**: Vincula la falta de desconexión digital con riesgos psicosociales, reforzando la obligación empresarial de establecer límites.
- **Audiencia Nacional (SAN 123/2021)**: Anuló una política interna que no respetaba la desconexión digital, exigiendo la negociación con la representación legal.

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	afirma.ual.es	4E50-3872-3442P4F77-6362	PÁGINA 3/5





Esas y otras sentencias aclaran puntos clave que debemos tener en cuenta como administración pública:

- **Deber de la Empresa:** No solo deben tener una política, sino que deben garantizar su efectividad y negociarla.
- **Vulneración:** El simple envío de correos fuera de horario, aunque no exija respuesta inmediata, puede ser una vulneración, según algunas sentencias.
- **Excepciones:** Los correos genéricos durante una baja no siempre vulneran la desconexión, pero en determinadas circunstancias (bajas por depresión o ansiedad) pueden considerarse infracciones graves.
- **Riesgos para la Salud:** La jurisprudencia relaciona directamente la imposibilidad de desconectar con problemas de salud mental.

Queda mucho camino por avanzar en esta materia. La vertebración de lo tecnológico en la normativa laboral es tarea muy compleja, como lo es también para el resto del ordenamiento jurídico. La situación y la convulsión que ha producido la pandemia COVID-19 en nuestra sociedad, y en particular en las universidades, ha impulsado y normalizado las fórmulas de teletrabajo y los modos de organizar el trabajo en clave de hiperconectividad telemática en ámbitos como la docencia y la gestión. Por esta razón es una necesidad urgente ordenar muchos materiales e instrumentos normativos en nuestra sociedad universitaria digitalizada. Estamos ante una primera fase o generación de situaciones, pero el tiempo de dar respuesta a estas nuevas situaciones exige cambios normativos que nos permitan adaptarnos a los tiempos, desde el compromiso del respeto a las personas, expresado en nuestro plan estratégico implementando normativas flexibles que den respuesta a estos retos.

RECOMENDACIÓN DE ESTA DEFENSORÍA

Como consecuencia de todo lo anterior la recomendación de esta defensoría es la de elaborar una normativa propia que recoja la **Política Interna de Desconexión Digital para el personal de la Universidad de Almería**.

Esa normativa debería recoger los siguientes aspectos:

- Delimitación de los contenidos del derecho a la desconexión digital.
- Delimitación de los tiempos destinados a las comunicaciones laborales.



Universidad de Almería
Carretera Sacramento s/n
04120, La Cañada de San Urbano, Almería

Defensor Universitario. defensor@ual.es
Centro de Atención al Estudiante, despacho 0.60.0.A
Teléfono 950214742
Web: www.ual.es/defensor

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/4E50-3872-3442P4F77-6362>

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	afirma.ual.es	4E50-3872-3442P4F77-6362	PÁGINA 4/5



4E50-3872-3442P4F77-6362

- Delimitación de los rangos de fechas para reuniones no presenciales.
- Programas de sensibilización sobre el uso de las comunicaciones telemáticas (tanto entre el propio personal trabajador como entre los estudiantes en sus comunicaciones con profesorado).
- Limitaciones de uso de los sistemas de comunicación para cuestiones laborales para evitar la hiperconectividad.
- Salvedades y excepciones en la aplicación del derecho a la desconexión digital.
- Delimitación del concepto de jornada laboral, tanto para el PDI como para el PTGAS.
- Cualquier otro que la Universidad considere pertinente.

Existen ejemplos concretos en nuestro entorno de normativas universitarias similares como es el caso de la Universidad de Granada que puede servir de modelo a imitar y cuyo texto acompaña a esta recomendación.

CONCLUSIÓN

El uso de la tecnología, en todos los ámbitos de la vida, está cambiando profundamente nuestros modos de trabajar. Junto a las ventajas derivadas de ese uso aparecen nuevos retos y desafíos que debemos afrontar desde las administraciones públicas en el afán de evitar riesgos para la salud y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y académica.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Bernardo Claros Molina

Defensor Universitario
de la Universidad de Almería

Universidad de Almería
Carretera Sacramento s/n
04120, La Cañada de San Urbano, Almería

Defensor Universitario. defensor@ual.es
Centro de Atención al Estudiante, despacho 0.60.0.A
Teléfono 950214742
Web: www.ual.es/defensor

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/4E50-3872-3442P4F77-6362>

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	afirma.ual.es	4E50-3872-3442P4F77-6362	PÁGINA 5/5



4E50-3872-3442P4F77-6362