

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Prevención de la Hiperconectividad en el Entorno Laboral

Manual de Formación Oficial

LOPDGDD Art. 88 · Estatuto de los Trabajadores Art. 20 bis · Ley 10/2021

Jurisprudencia: STS 1158/2024 · AN 53/2023 · STSJ Galicia 3558/2025 · INSST 2025



Duración: 20 horas lectivas



Modalidad: Presencial / Teleformación / Mixta



Nivel: Básico – Toda la plantilla



Certificación: Diploma oficial + FUNDAE



ACTUALIDAD 2025: El 75% de los trabajadores en España responde comunicaciones laborales fuera de su jornada

INSST · InfoJobs-ESADE · Inspección de Trabajo · Ministerio de Trabajo

Presentación del Curso

El presente manual constituye el material oficial del curso «Derecho a la Desconexión Digital: Prevención de la Hiperconectividad en el Entorno Laboral», diseñado para dar cumplimiento a las obligaciones de formación y sensibilización del personal que establece el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

La digitalización del trabajo ha traído grandes beneficios en flexibilidad y productividad, pero también ha generado un nuevo riesgo psicosocial: la hiperconectividad. Según el estudio del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2025), la disponibilidad permanente a través de dispositivos tecnológicos difumina los límites entre trabajo y vida personal, generando tecnoestrés, fatiga cognitiva, burnout y trastornos del sueño. En España, el 75% de los trabajadores responde llamadas o correos fuera de su jornada, y el 64% no desconecta durante sus días de descanso (InfoJobs-ESADE, 2022).

Más de la mitad de las empresas españolas incumplieron la normativa de desconexión digital entre 2024 y 2025, lo que ha provocado un incremento notable de las inspecciones de la ITSS. La jurisprudencia también se ha vuelto más exigente: la STS 1158/2024, la AN 53/2023 y la STSJ de Galicia 3558/2025 consolidan este derecho como un instrumento jurídico de plena aplicación.



BASE LEGAL DE ESTE CURSO

LOPDGDD, Art. 88 (derecho a la desconexión y obligación de política interna) · Estatuto de los Trabajadores, Art. 20 bis (intimidación digital) · Ley 10/2021 de trabajo a distancia, Art. 18 · Ley 31/1995 PRL (riesgos psicosociales) · LISOS (régimen sancionador) · Proyecto de Ley de Desconexión Digital 2025 (en tramitación) · INSST: Estudio sobre hiperconectividad y salud mental 2025.

Ficha Técnica del Curso

Denominación	Derecho a la Desconexión Digital: Prevención de la Hiperconectividad en el Entorno Laboral
Duración total	20 horas lectivas
Modalidad	Presencial / Teleformación / Mixta
Nivel	Básico – Toda la plantilla (incluyendo mandos intermedios y dirección)
Destinatarios	Trabajadores/as de cualquier sector que utilicen dispositivos digitales en su actividad
Obligación formativa	Sí. Art. 88.3 LOPDGDD obliga a «acciones de formación y sensibilización del personal» sobre uso razonable de herramientas tecnológicas
Normativa base	LOPDGDD Art. 88 · ET Art. 20 bis · Ley 10/2021 · LPRL · LISOS
Inspector competente	Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Criterio Técnico 104/2021 (riesgos psicosociales)

Certificación	Diploma de aprovechamiento · Bonificable FUNDAE
Actualización	Anual o si prospera el Proyecto de Ley de Desconexión Digital

Índice de Contenidos

M1	La Era Digital y el Reto de la Hiperconectividad	2h
M2	Marco Normativo: Artículo 88 LOPDGDD y legislación vigente	3h
M3	Riesgos Psicosociales de la Hiperconectividad	3h
M4	La Política Interna de Desconexión Digital: Obligaciones y Contenido	3h
M5	Desconexión Digital en el Teletrabajo y Entornos Híbridos	3h
M6	Buenas Prácticas y Medidas Técnicas y Organizativas	2h
M7	Régimen Sancionador, Jurisprudencia e Inspección	2h
M8	Evaluación Final y Acreditación	1h

TOTAL: 20 horas lectivas

Objetivos del Curso

Objetivo General

Capacitar a los trabajadores y trabajadoras para conocer, ejercer y respetar el derecho a la desconexión digital, comprender los riesgos de la hiperconectividad para la salud mental y colaborar activamente en la implantación de una cultura laboral de descanso digital efectivo.

Objetivos Específicos

- Comprender el fenómeno de la hiperconectividad y su impacto en la vida laboral y personal.
- Conocer el marco normativo completo: LOPDGDD, Estatuto de los Trabajadores, Ley 10/2021 y normativa de PRL.
- Identificar los principales riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad: tecnoestrés, fatiga informática y burnout digital.
- Conocer las obligaciones de la empresa: política interna, formación y medidas técnicas y organizativas.
- Saber cómo ejercer el derecho a la desconexión digital y cuándo están justificadas las excepciones.
- Aplicar buenas prácticas digitales en el día a día laboral.
- Conocer el régimen sancionador y los principales pronunciamientos judiciales sobre desconexión digital.

MÓDULO 1 · La Era Digital y el Reto de la Hiperconectividad

Duración: 2 horas | Nivel: Básico

1.1. La digitalización del trabajo: beneficios y sombras

En las últimas décadas, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han transformado radicalmente el mundo del trabajo. El correo electrónico, los smartphones, las aplicaciones de mensajería instantánea, las videoconferencias y las plataformas colaborativas en la nube han hecho posible trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Esta transformación ha traído ventajas indiscutibles: mayor flexibilidad, ahorro de costes en desplazamientos, mejor coordinación entre equipos distribuidos y posibilidad del trabajo a distancia. Sin embargo, también ha generado una consecuencia no deseada: la borrosidad de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal.

1.2. ¿Qué es la hiperconectividad laboral?

El INSST define en su estudio de 2025 la hiperconectividad laboral como una situación de disponibilidad permanente, caracterizada por la conexión constante a través de dispositivos tecnológicos, lo que difumina los límites entre el trabajo y la vida personal y familiar.

Cifras que revelan el alcance del problema en España (InfoJobs-ESADE, 2022):

- El 75% de los trabajadores en España responde llamadas o correos electrónicos fuera de su horario laboral.
- El 64% no desconecta digitalmente durante sus días de descanso.
- El 25% señala conectarse al trabajo incluso durante vacaciones.
- Más de la mitad de las empresas incumplieron la normativa de desconexión digital en 2024-2025.

1.3. Conceptos clave

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Hiperconectividad	Situación de conexión permanente al entorno laboral a través de dispositivos tecnológicos, incluso durante el tiempo de descanso, ocio o vida personal.
Fatiga informática	Riesgo psicosocial expresamente mencionado en el Art. 88.3 LOPDGDD. Agotamiento cognitivo y emocional derivado del uso excesivo e ininterrumpido de las TIC con fines laborales.
Tecnoestrés	Estrés generado por el uso de tecnología en el trabajo, que incluye la tecnosobrecarga (exceso de información y tareas), la tecnoinvasión (extensión del trabajo al tiempo personal) y la telepresión (urgencia de responder inmediatamente).
Burnout digital	Agotamiento extremo relacionado específicamente con la sobreexposición a entornos digitales laborales, combinando la fatiga cognitiva con la desconexión emocional del trabajo.
Desconexión digital	Derecho del trabajador a no atender dispositivos, correos, llamadas o sistemas de mensajería profesional fuera de su tiempo de trabajo. Opera cada día, desde el fin de la jornada hasta el

	inicio de la siguiente.
Política interna	Documento obligatorio que debe elaborar el empleador, previa audiencia de la RLT, definiendo las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones formativas.

1.4. Dimensión del problema: impacto en la salud de los trabajadores

Según datos del sindicato UGT y el Ministerio de Trabajo:

- En los primeros 9 meses de 2024 se registraron más de 468.000 bajas laborales por problemas de salud mental.
- En 2023 se superaron las 600.000 bajas por este motivo.
- El 37% de los trabajadores españoles declara sufrir estrés, depresión o ansiedad causados por el trabajo.
- El 34% de la población española padece algún problema de salud mental.

La hiperconectividad es uno de los factores psicosociales que contribuyen de manera directa a estos indicadores.

MÓDULO 2 · Marco Normativo: Artículo 88 LOPDGDD y Legislación Vigente

Duración: 3 horas | Nivel: Básico

2.1. El artículo 88 de la LOPDGDD: piedra angular del derecho

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), reconoció por primera vez en España el derecho a la desconexión digital en su artículo 88, que establece textualmente:

Art. 88.1 LOPDGDD: «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.»

Art. 88.2 LOPDGDD: «Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación 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.»

Art. 88.3 LOPDGDD: «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.»

2.2. El Estatuto de los Trabajadores: artículo 20 bis

La LOPDGDD introdujo también el artículo 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores, que reconoce los derechos de los trabajadores a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador, y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización. Este artículo vincula directamente la intimidad digital con la garantía de la desconexión digital.

2.3. Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia

El artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia establece una protección reforzada de la desconexión digital para las personas que trabajan en modalidad remota o híbrida:

- Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital en los mismos términos que el artículo 20 bis del ET.
- La empresa debe establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho.
- Debe garantizarse la organización adecuada de la jornada para que sea compatible con los tiempos de descanso.

El teletrabajo NO justifica una disponibilidad permanente. Si el trabajador presta servicios desde su domicilio, el deber de garantizar la desconexión es incluso más exigente.

2.4. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

La hiperconectividad constituye un riesgo psicosocial que la empresa está obligada a evaluar, prevenir y controlar conforme a la LPRL. El Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS sobre riesgos psicosociales es el documento de referencia para las inspecciones en esta materia. Las inspecciones en 2024 y 2025 han valorado especialmente:

- Correos enviados de forma habitual en horario nocturno o durante fines de semana.
- Uso de aplicaciones de mensajería corporativa (Teams, Slack, WhatsApp Business) fuera de jornada.
- Falta de delimitación clara de la jornada en acuerdos de teletrabajo.
- Evaluaciones de riesgos psicosociales que no contemplen la hiperconectividad.

2.5. El Proyecto de Ley de Desconexión Digital 2025

El Consejo de Ministros aprobó el 6 de mayo de 2025 un Proyecto de Ley de Desconexión Digital que, aunque no superó el trámite parlamentario, refleja la dirección futura de la normativa. Sus principales novedades previstas eran:

- Reconocimiento expreso del derecho como irrenunciable.
- Refuerzo de la obligación empresarial de establecer protocolos internos.
- Vinculación directa con el registro digital obligatorio del horario laboral.
- Sanciones más severas: entre 1.000 y 10.000 € por empleado afectado.
- Prohibición expresa de represalias contra el trabajador que ejerza su derecho.



ATENCIÓN: EL GOBIERNO NO RENUNCIA A LA NUEVA LEY

Aunque el Proyecto de Ley no superó el trámite parlamentario en 2025, el Gobierno ha manifestado expresamente que no renuncia a su aprobación. Las empresas deben estar preparadas para un endurecimiento significativo del marco normativo en los próximos meses.

2.6. ¿A quiénes aplica este derecho?

- A todos los trabajadores por cuenta ajena, tanto del sector privado como de las administraciones públicas.
- A los trabajadores en modalidad presencial, a distancia, teletrabajo o mixta.
- A los directivos y mandos intermedios, que además tienen la obligación especial de predicar con el ejemplo.
- No aplica a los trabajadores con «plus de disponibilidad» pactado expresamente, en lo relativo a esa disponibilidad remunerada.
- Afecta a TODAS las empresas, sin importar su tamaño ni sector.

MÓDULO 3 · Riesgos Psicosociales de la Hiperconectividad

Duración: 3 horas | Nivel: Básico

3.1. Fatiga informática: el riesgo psicosocial digital por excelencia

La fatiga informática es el único riesgo laboral mencionado expresamente por el legislador español en el artículo 88.3 de la LOPDGDD. Se trata de un agotamiento físico, cognitivo y emocional derivado del uso excesivo e ininterrumpido de las tecnologías de la información, que produce:

- Fatiga visual: vista cansada, ojos secos, visión borrosa, dolores de cabeza. Es el síndrome visual informático.
- Fatiga cognitiva: dificultad de concentración, pérdida de memoria a corto plazo, incapacidad para tomar decisiones.
- Fatiga emocional: irritabilidad, ansiedad, sensación de agobio y saturación constante.
- Trastornos musculoesqueléticos: dolores de cuello, hombros y espalda por malas posturas en el uso de dispositivos.

3.2. El tecnoestrés y sus dimensiones

El tecnoestrés es un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las TIC. El INSST identifica sus principales manifestaciones:

TIPO	DESCRIPCIÓN Y SÍNTOMAS
Tecnosobrecarga	Exceso de información digital, notificaciones y tareas tecnológicas que superan la capacidad de procesamiento del trabajador. Genera saturación y sensación de no poder con todo.
Tecnoinvasión	Extensión del trabajo al tiempo personal a través de los dispositivos. El trabajo «invade» las cenas, los fines de semana y las vacaciones.
Telepresión laboral	Urgencia percibida de responder inmediatamente a los mensajes digitales, aunque no sea necesario. Genera ansiedad anticipatoria.
Tecnoincertidumbre	Ansiedad ante la constante evolución tecnológica y el miedo a no saber manejar las nuevas herramientas digitales.
Tecnodesconfianza	Escepticismo hacia las tecnologías digitales y rechazo a su uso, generando aislamiento en entornos laborales digitalizados.

3.3. El burnout digital

El burnout digital o síndrome de agotamiento digital es un estado de agotamiento extremo relacionado con la sobreexposición a entornos laborales digitales. La investigación publicada en la revista Ansiedad y Estrés (2024) confirma su asociación con:

- Problemas musculoesqueléticos y aumento de la presión arterial y frecuencia cardíaca.
- Sintomatología depresiva e insatisfacción laboral.
- Mayor absentismo y menor rendimiento y retención del talento.
- Empobrecimiento de las interacciones y actividades sociales.
- En casos severos: incapacidad temporal o permanente.

3.4. Impacto en la conciliación y la vida familiar

Uno de los efectos más devastadores de la hiperconectividad es el conflicto trabajo-familia. Cuando el trabajador no puede desconectar digitalmente:

- Las cenas, actividades con los hijos y el tiempo de pareja se interrumpen por comunicaciones laborales.
- La calidad del sueño se deteriora por la revisión de mensajes antes de dormir o por el estado de alerta permanente.
- Se produce un efecto de «estar físicamente presente pero mentalmente en el trabajo» que afecta a las relaciones personales.
- Los modelos de teletrabajo e híbrido, sin límites claros, agravan este conflicto al convertir el hogar en oficina permanente.



DATO INSST 2025

El sector educativo presenta el mayor grado de hiperconectividad. El sector financiero y el industrial muestran mayor probabilidad de sufrir ansiedad derivada de la hiperconectividad. La urgencia de responder inmediatamente a los mensajes (telepresión) es el factor que más se asocia con el deterioro de la salud mental.

MÓDULO 4 · La Política Interna de Desconexión Digital: Obligaciones y Contenido

Duración: 3 horas | Nivel: Básico

4.1. La política interna: obligatoria para todas las empresas

El artículo 88.3 de la LOPDGDD obliga a TODAS las empresas, sin importar su tamaño ni sector, a elaborar una política interna de desconexión digital. No es un documento opcional ni una recomendación: es una obligación legal cuyo incumplimiento ha dado lugar a sanciones judiciales.

Sentencia STSJ Galicia 304/2021: Declaró la nulidad de una política de desconexión genérica e insuficiente, y reconoció la responsabilidad empresarial por no haberla elaborado con el trámite de consulta a la representación legal de los trabajadores.

4.2. Procedimiento de elaboración

1. **Análisis previo:** Identificar los riesgos de hiperconectividad en la empresa (sectores, puestos, herramientas utilizadas fuera de horario).
2. **Evaluación de riesgos psicosociales:** Incluir la hiperconectividad en la evaluación de riesgos de la empresa (obligatorio por LPRL).
3. **Audiencia a la representación legal de los trabajadores (RLT):** Trámite obligatorio e ineludible, aunque la aprobación final puede ser unilateral (AN, mayo 2024).
4. **Redacción de la política interna:** Documento formal que recoja todos los elementos exigidos por la ley.
5. **Difusión a toda la plantilla:** Incluyendo directivos. Debe ser conocida y accesible para todos.
6. **Formación y sensibilización:** Acciones formativas periódicas (este curso cumple esta obligación).
7. **Revisión periódica:** La política debe actualizarse ante cambios organizativos, nuevas herramientas o modificaciones normativas.

4.3. Contenido mínimo de la política interna

La política interna de desconexión digital debe definir, como mínimo:

- **Horarios de disponibilidad y desconexión:** Franja horaria en la que los trabajadores tienen derecho a no atender comunicaciones laborales. Debe ser concreta y adaptada a cada tipo de puesto.
- **Canales de comunicación autorizados:** Definición de qué canales se usan para comunicaciones laborales (correo corporativo, Teams, Slack) y cuáles están prohibidos fuera de horario (WhatsApp personal).
- **Excepciones justificadas:** Situaciones de urgencia real que pueden requerir comunicación fuera de horario, con criterios objetivos y limitados. No pueden ser excepciones genéricas (AN, mayo 2024 anuló una excepción por «perjuicio empresarial»).
- **Compromisos de la dirección y mandos:** Obligación expresa de respetar la desconexión y no enviar mensajes fuera de horario salvo urgencia.
- **Medidas técnicas:** Herramientas implementadas para facilitar la desconexión (respuesta automática fuera de horario, configuración de servidores, desactivación de notificaciones push).

- **Procedimiento ante incumplimientos:** Canal para que los trabajadores puedan comunicar vulneraciones de su derecho sin sufrir represalias.
- **Acciones formativas:** Periodicidad y contenido de la formación en desconexión digital (como este curso).



LO QUE NO PUEDE CONTENER LA POLÍTICA

La Audiencia Nacional (AN 53/2023) declaró la NULIDAD PARCIAL de una política interna que incluía una excepción genérica que obligaba a los trabajadores a estar conectados ante «circunstancias de urgencia que pudieran suponer perjuicio empresarial». Las excepciones deben ser concretas, objetivas y limitadas. No basta con una cláusula vaga.

MÓDULO 5 · Desconexión Digital en el Teletrabajo y Entornos Híbridos

Duración: 3 horas | Nivel: Básico

5.1. El teletrabajo y el difuminado de la jornada

El teletrabajo, impulsado masivamente por la pandemia de 2020, ha supuesto el mayor desafío para la desconexión digital. Cuando el hogar se convierte en oficina, los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal se vuelven permeables. La Ley 10/2021 de trabajo a distancia fue precisamente la respuesta legislativa a esta realidad.

La Inspección de Trabajo ha identificado los siguientes problemas específicos en el teletrabajo:

- Reuniones convocadas fuera del horario laboral habitual por la facilidad de conexión remota.
- Expectativa no formal de respuesta inmediata a mensajes enviados en horario nocturno o de madrugada.
- Falta de registro horario preciso que permita acreditar el inicio y fin de la jornada.
- Uso de cuentas personales (WhatsApp, email personal) para comunicaciones laborales, dificultando el control.

5.2. Obligaciones específicas en el teletrabajo

- La empresa debe establecer expresamente en el acuerdo de teletrabajo cómo se garantiza la desconexión digital.
- Debe limitarse el uso de medios tecnológicos de forma razonable para evitar la fatiga informática (Art. 18 Ley 10/2021).
- El registro de jornada, obligatorio desde el RD-Ley 8/2019, es especialmente relevante en teletrabajo: debe incluir el horario de inicio y fin efectivo de la jornada.
- Los sistemas de monitorización del rendimiento en teletrabajo deben respetar la proporcionalidad y la intimidad del trabajador (Art. 20 bis ET).

5.3. Guardias digitales y disponibilidad pactada

La ley reconoce que determinados trabajos o sectores pueden requerir disponibilidad puntual fuera del horario habitual. Sin embargo, esta disponibilidad debe:

- Estar expresamente pactada en convenio colectivo o acuerdo individual.
- Estar compensada económicamente o mediante tiempo de descanso equivalente.
- Estar claramente delimitada: franja horaria, tipo de situaciones y canales de contacto.
- No convertirse en una disponibilidad permanente encubierta.

Los trabajadores con plus de disponibilidad pactado y remunerado no tienen derecho a la desconexión digital durante el tiempo de disponibilidad contratado, pero sí fuera de él.

5.4. Entornos híbridos: los retos específicos

Los modelos híbridos (días presenciales y días en remoto) presentan retos adicionales:

- Las herramientas colaborativas (Teams, Slack, Notion) no distinguen entre horario presencial y remoto, generando notificaciones permanentes.

- La cultura de «siempre disponible» puede intensificarse cuando los compañeros presenciales envían mensajes al teletrabajador fuera de su horario.
- Es necesario establecer normas claras y comunes para todo el equipo, independientemente de dónde trabajen ese día.

MÓDULO 6 · Buenas Prácticas y Medidas Técnicas y Organizativas

Duración: 2 horas | Nivel: Básico

6.1. Medidas técnicas para facilitar la desconexión

Para la empresa:

- Configurar los servidores de correo para no entregar mensajes fuera del horario establecido (programar envío diferido).
- Activar respuestas automáticas fuera de horario: «Estoy fuera de mi jornada. Leeré tu mensaje mañana.»
- Desactivar las notificaciones push de aplicaciones corporativas fuera de la jornada en dispositivos de empresa.
- Configurar Teams/Slack para que aparezca el estado «No disponible» automáticamente al fin de la jornada.
- Definir un único canal oficial de comunicación laboral y desterrar el uso de WhatsApp personal para temas laborales.
- Registrar y auditar los tiempos de conexión en remoto para detectar patrones de hiperconectividad.

Para el trabajador:

- Desactivar las notificaciones del correo y apps de trabajo en el móvil personal fuera de la jornada.
- Usar perfiles separados en el navegador (personal vs. profesional).
- Activar el modo «No molestar» en el smartphone durante el descanso y las vacaciones.
- No instalar aplicaciones de comunicación corporativa en el teléfono personal.

6.2. Medidas organizativas y culturales

- Prohibición expresa de convocar reuniones fuera del horario laboral, salvo urgencia justificada.
- Norma de no enviar correos o mensajes en horario nocturno, aunque el remitente esté trabajando: usar la función «programar envío».
- Respetar los tiempos de descanso largo: no contactar a trabajadores de vacaciones, permisos o baja médica salvo causa de fuerza mayor.
- Liderazgo con el ejemplo: los directivos y mandos que envían mensajes fuera de horario transmiten implícitamente que se espera respuesta. Este es uno de los factores más poderosos en la cultura de hiperconectividad.
- Fomentar la comunicación asíncrona: no todo requiere respuesta inmediata. Redefinir las expectativas de tiempo de respuesta.
- Crear una cultura del «descanso digital» como valor empresarial positivo, no como limitación.

6.3. Decálogo del trabajador: tu derecho a desconectar

1

Tienes derecho a no responder correos, llamadas ni mensajes fuera de tu jornada. No es

	dejadez: es un derecho legal.
2	Puedes desactivar las notificaciones de trabajo en tu teléfono personal al salir de la jornada. Nadie puede sancionarte por ello.
3	Tus vacaciones y permisos son tiempo de descanso real. Ninguna urgencia ordinaria justifica que te contacten durante ellos.
4	Si recibes un mensaje fuera de horario, no tienes la obligación de responderlo hasta el inicio de tu siguiente jornada.
5	Si tu empresa te presiona para que respondas fuera de horario sin que haya una urgencia real, puedes comunicarlo al representante sindical o a la ITSS.
6	Liderar con el ejemplo si eres mando: no envíes mensajes fuera de horario a tus colaboradores. Marca la cultura del equipo.
7	Desconecta el correo corporativo del móvil personal si no tienes plus de disponibilidad pactado.
8	El tiempo frente a la pantalla fuera de tu jornada también cuenta como tiempo de trabajo a efectos de fatiga. Protege tu salud.
9	Cualquier represalia por ejercer tu derecho a desconectar es ilegal y puede denunciarse ante la Inspección de Trabajo.
10	La desconexión digital no perjudica tu productividad: la favorece. Un trabajador descansado rinde más y comete menos errores.

MÓDULO 7 · Régimen Sancionador, Jurisprudencia e Inspección

Duración: 2 horas | Nivel: Básico

7.1. Sanciones por incumplimiento (LISOS)

La LOPDGDD no tiene cuadro sancionador propio en materia de desconexión digital. Las sanciones se articulan principalmente a través de la LISOS y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

VÍA SANCIONADORA	INCUMPLIMIENTO	CUANTÍA
LISOS (muy grave)	Vulneración de derechos fundamentales. Represalias al trabajador que ejerce su derecho.	Hasta 225.018 €
LISOS (grave)	Falta de política interna. No realizar formación obligatoria. Obligar a responder fuera de jornada.	7.501 – 30.000 €
LISOS (leve)	Deficiencias formales en la política. Falta de difusión a la plantilla.	751 – 7.500 €
PRL (riesgos psicosociales)	No evaluar la hiperconectividad como riesgo psicosocial. No adoptar medidas preventivas.	Hasta 225.018 € (muy grave)
Proyecto Ley 2025 (futuro)	Sanciones específicas por empleado afectado.	1.000 – 10.000 € por empleado

7.2. Jurisprudencia clave actualizada

STS 1158/2024, de 4 de marzo (Tribunal Supremo): Consolida el derecho a la desconexión como un derecho laboral básico de plena aplicación y responsabilidad empresarial directa.

AN 53/2023 (Audiencia Nacional, mayo 2024): Declara la nulidad parcial de una política interna de desconexión que incluía excepciones genéricas por «perjuicio empresarial». Las excepciones deben ser concretas y objetivas, no pueden ser una cláusula abierta.

AN 44/2022 (Audiencia Nacional): Clarifica que la LOPDGDD distingue entre la elaboración de la política interna (competencia de la empresa con audiencia a la RLT) y la regulación del ejercicio del derecho (competencia de la negociación colectiva).

STSJ Galicia 3558/2025, de 25 de abril: Aplica el derecho a la desconexión digital en un supuesto de trabajo a distancia, reconociendo la responsabilidad de la empresa por no haber adoptado medidas efectivas para garantizarlo.

STSJ Galicia 304/2021: Primera sentencia relevante que sanciona a una empresa por no haber elaborado la política interna con el preceptivo trámite de audiencia a la representación de los trabajadores.

7.3. Qué verifica la Inspección de Trabajo

DOCUMENTACIÓN QUE PUEDE REQUERIR LA ITSS

1) *Política interna de desconexión digital formalizada.* 2) *Acta de audiencia a la representación legal de los trabajadores.* 3) *Evidencia de su difusión a toda la plantilla (correo, portal, firma de recepción).* 4) *Evaluación de riesgos psicosociales que contemple la hiperconectividad.* 5) *Registros de formación del personal (este manual y hoja de asistencia).* 6) *Acuerdo de teletrabajo con mención expresa a la desconexión digital (si aplica).* 7) *Convenio colectivo o acuerdo con la RLT sobre las modalidades del derecho.*

MÓDULO 8 · Evaluación Final y Acreditación

Duración: 1 hora | Nivel: Básico

8.1. Evaluación de conocimientos

- Formato: cuestionario de respuesta múltiple (15 preguntas, 3 opciones).
- Tiempo máximo: 30 minutos.
- Puntuación mínima para superar el curso: 70% (11/15 respuestas correctas).
- Los participantes que no superen pueden acceder a una segunda convocatoria.

8.2. Documentación para acreditar el cumplimiento ante inspección

- Este manual, con la fecha de impartición, contenidos y horas acreditadas.
- Hoja de asistencia firmada por cada participante (nombre, DNI, empresa, fecha, firma).
- Resultado de la evaluación de cada participante.
- Diploma o certificado de aprovechamiento.
- Identificación del formador o entidad formadora.



LA FORMACIÓN COMO OBLIGACIÓN CONTINUA

El Art. 88.3 LOPDGDD exige «acciones de formación y sensibilización» en plural y de forma continuada. No basta con un único curso. Se recomienda formación anual o semestral, especialmente tras cambios organizativos, nuevas herramientas digitales o modificaciones de la política interna de desconexión.

8.3. Hoja de Asistencia Oficial

Nº	Nombre y Apellidos	DNI/NIE	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Docente/Responsable del curso: _____ Fecha: _____ Firma: _____

Referencias Normativas y Documentales

Normativa:

- Constitución Española, Art. 18.4 – Derecho a la intimidad y uso de la informática.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). Art. 88.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 – Estatuto de los Trabajadores, Art. 20 bis.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Art. 18.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, sobre registro de jornada laboral.
- LISOS – Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Proyecto de Ley de Desconexión Digital (aprobado en CM el 6 de mayo de 2025, pendiente de tramitación parlamentaria).

Jurisprudencia:

- STS 1158/2024, de 4 de marzo (Tribunal Supremo, Sala de lo Social).
- AN 53/2023 (Audiencia Nacional, Sala de lo Social, mayo 2024). ECLI:ES:AN:2024:2119.
- AN 44/2022 (Audiencia Nacional). ECLI:ES:AN:2022:1132.
- STSJ Galicia 3558/2025, de 25 de abril (Tribunal Superior de Justicia de Galicia).
- STSJ Galicia 304/2021 (Tribunal Superior de Justicia de Galicia).

Documentos técnicos:

- INSST – Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral. Año 2025.
- INSST – Folleto «La salud mental en riesgo: el impacto de la hiperconectividad». Año 2025.
- INSST – Criterio Técnico 104/2021 sobre riesgos psicosociales.
- InfoJobs-ESADE – Informe sobre desconexión digital en España. 2022.

AVISO LEGAL

Este manual ha sido elaborado con fines formativos. Refleja la normativa y jurisprudencia vigente a la fecha de redacción (2025-2026). La empresa es responsable de actualizar su política interna de desconexión digital conforme evolucione la normativa, en especial si prospera el Proyecto de Ley de Desconexión Digital.

Revisión recomendada: anual o ante cambios en la LOPDGDD, la Ley 10/2021, el ET o la aprobación de la nueva Ley de Desconexión Digital.