

Desde la entrada en vigor de la ley de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales de diciembre 2018, los trabajadores españoles tienen derecho a una desconexión que garantice que fuera de jornada se respeta su descanso y su intimidad personal y familiar. No obstante, la justicia viene validando prácticas empresariales que parecen poner límite a esta prerrogativa. En los últimos meses, varias sentencias de diferentes tribunales superiores de justicia vienen incidiendo en que el derecho a la desconexión digital no es un derecho fundamental, y requieren que se demuestre un abuso por parte del empresario.

Los expertos destacan que el tipo de comunicación digital y su grado no se indican explícitamente en la normativa vigente. Es decir, no se incorpora ningún requisito de reiteración y carácter abusivo de la misma. Ante esta falta de concreción, la justicia establece que la comunicación debe ser ponderada y no basta para sancionar un simple correo o llamada, sino que es necesaria una reiteración en el tiempo que pueda ser tildada de abuso.

Sobre este asunto aún no se ha pronunciado el Supremo, y se está a la espera también de respuesta por parte de la Justicia Europea. Los recursos ante dichas instancias buscan dotar a la desconexión digital del más alto nivel de protección jurídica para asegurar su efectividad, como sería el considerar que es un derecho fundamental de los trabajadores europeos.

En el sentido contrario a estas tesis se pronunció el Tribunal Superior de Castilla y León el pasado 18 de diciembre, en una sentencia que confirmaba el despido de una trabajadora inmersa en un litigio con su empresa tras presentar una solicitud de excedencia por cuidado de familiar. Fue despedida por no justificar adecuadamente sus ausencias. En el recurso, la defensa también se alegaba una vulneración del derecho a la desconexión familiar y personal, pues se le exigía a la empleada «contestar a correos en sus periodos de descanso y vacaciones, tanto para justificar sus ausencias como para aportar la prueba o justificación».

En este punto, la Sala respondió que «el derecho a la desconexión digital no está categorizado como derecho fundamental», por lo que no se podía apelar a su in-



Visitantes en el paseo de Las Canteras, en Las Palmas, con el Teide y Tenerife al fondo. | JUAN CARLOS CASTRO

La desconexión digital: la justicia no lo ve un derecho fundamental

Los tribunales superiores de justicia limitan el alcance de las prerrogativas otorgadas a los trabajadores desde 2018

cumplimiento por los procedimientos reservados a su protección. Además, en este caso concreto no constaba que tales correos ni requerimientos se efectuaran en periodos de descansos, permisos o vacaciones.

Según Francisco Trujillo, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universitat Jaume I, como consecuencia de lo dicho hasta el momento por el Tribunal Superior de Castilla y León y de otros que se han pronunciado en el mismo sentido recientemente, como el de Cataluña y el de Canarias, la vulneración del derecho a la desconexión digital no conlleva una compensación económica automática. Además, para que esta prerrogativa del trabajador se tenga por incumplida se requiere una reiteración y un carácter abusivo en el uso de los medios tecnológicos.

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de unos meses antes, de mayo de 2023, apuntaba igualmente que la desconexión digital no es un dere-

cho fundamental de la Constitución. En esta resolución se absolvía a una empresa de tener que indemnizar con 120.000 euros a un trabajador por haberlo sometido a largas jornadas y a una desmesurada carga de trabajo. Se establecía igualmente que una cosa es que el trabajador acuse a la empresa de ocasionar sus problemas de salud y otra que haya realizado conductas tendentes a perjudicar su integridad física o moral o su derecho a la intimidad.

➤ El TSJC falla que los trabajos puntuales y el interés económico no vulneran la desconexión digital

La Inspección de Trabajo calificó de insuficientes las medidas adoptadas por la empresa en orden al registro de jornada y la evaluación de riesgos psicosociales específica de los que carecía, y por ello fue sancionada. Lo ocurrido,

no obstante, no dio pie a la indemnización al no ser fundamental el derecho alegado.

En otra resolución reciente del Tribunal Superior de Justicia de Canarias se señala sobre este asunto que no se vulnera la desconexión digital cuando lo que hay es una labor puntual en periodos de incapacidad temporal y se tiene interés económico en mantenerse conectado con la empresa.

En este caso concreto, la Sala recuerda que la trabajadora fue baja médica por cáncer por poco más de un mes. Se trataba de la esposa de uno de los propietarios de la empresa y antes de su enfermedad ya tenía instalada la oficina en casa, con acceso remoto a su ordenador. Para los jueces la intrusión no fue tan grave, pues se limitaba a que su jefe «le pidiera que atendiera determinados pagos o gestiones durante aquel mes». Por otro lado, conforme a la testifical, la actora no parecía contraria a colaborar, siendo de su «interés en seguir conectada» para que el trabajo se retrasara.