



El derecho a la desconexión digital y su consolidación jurisprudencial

El derecho a la desconexión digital, regulado 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](#) ("LO 3/2018"), garantiza que los trabajadores no reciban ni deban atender comunicaciones laborales fuera de su jornada, preservando así su descanso, intimidad y conciliación.

En menos de tres años, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ("TSJG") ha ido perfilando su doctrina sobre el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, pasando de un enfoque más restrictivo a una interpretación claramente más protectora de los derechos del trabajador.

La primera de las sentencias se dicta en noviembre de 2022. En este caso, el TSJG desestimó la existencia de vulneración del derecho a la desconexión digital al entender que el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral, sin exigencia de respuesta, no lesionaba la intimidad ni justificaba indemnización a favor del trabajador.

Sin embargo, **en marzo de 2024, el mismo tribunal cambió el enfoque y reconoció la vulneración del derecho a la desconexión digital y a la intimidad del trabajador**, al considerar que el empresario no solo no puede exigir respuesta fuera del horario laboral, sino que debe abstenerse de enviar comunicaciones laborales. Entiende, pues, que con el simple envío de whateapps y correos electrónicos fuera de horario laboral, aunque no se requiera respuesta por parte del trabajador, se está vulnerando el derecho a la desconexión digital de éste, e condena a la empresa a abonar al trabajador una indemnización de 300 euros por daños morales.

Esta doctrina ha sido ratificada y reafirmada mediante la Sentencia del TSJG de 25 de abril de 2025. El Tribunal da un paso más al vincular la desconexión digital con la integridad moral protegida por el artículo 15 de la Constitución Española, en un caso en el que se enviaron correos electrónicos a una trabajadora mientras ésta se encontraba en situación de incapacidad temporal por ansiedad. Aun cuando los correos remitidos no exigían respuesta de la trabajadora, sino que simplemente se la incluía por formar parte de un hilo anterior, la Sala concluye que esta conducta atentaba contra su dignidad y supuso una injerencia injustificada en su esfera personal, produciéndose un claro y grave quebranto a su derecho a la desconexión digital. En esta ocasión, se condena a la empresa a abonar a la trabajadora una indemnización por importe de 1.500 euros, lo que refleja una tendencia al alza en la valoración económica de estas vulneraciones.

Estas resoluciones muestran que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital puede generar responsabilidad empresarial por daños morales, con indemnizaciones que no requieren una cuantificación exacta del daño y que parece que están aumentando progresivamente.

A la vista de esta evolución jurisprudencial, resulta cada vez más recomendable que las empresas elaboren un **protocolo interno de desconexión digital**, conforme al artículo 88 de la LO 3/2018. Esta política no solo refuerza la cultura de respeto y conciliación, sino que, sin duda alguna, ayudará a evitar litigios y sanciones económicas.

Contacto

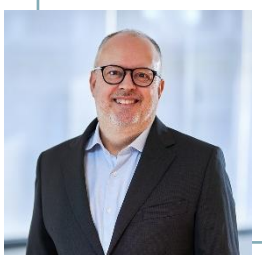


Diana Rodríguez

Socio | Laboral

drodriguez@marimon-abogados.com

Madrid



Luis Marimón

Socio | Tecnología y Protección de Datos

lmарimon@marimon-abogados.com

Barcelona