



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

# **EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL**

Autor: Aldara Dorado Corsino

5º E-3 A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid  
Junio 2026

# ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
1. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA .....	4
2. ANTECEDENTES.....	6
3. OBJETIVOS DEL TRABAJO .....	7
4. METODOLOGÍA.....	8
<b>II. EL DERECHO AL DESCANSO COMO BASE Y FUNDAMENTO PRINCIPAL, NO EXCLUSIVO, DE LA DESCONEXIÓN LABORAL .....</b>	<b>10</b>
1. EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS. TRANSICIÓN HACIA UN FUTURO DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL .....	10
1.1. Los objetivos históricos de la regulación del tiempo de trabajo .....	10
1.2. La construcción jurídica del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso .....	14
1.3. La progresiva ampliación de los intereses protegidos y la transición hacia la desconexión laboral .....	16
2. MARCO NORMATIVO DEL DERECHO AL DESCANSO .....	18
<b>III. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: ¿DERECHO FUNDAMENTAL O DERECHO ORDINARIO? .....</b>	<b>21</b>
1. El derecho a la desconexión como derecho laboral ordinario .....	22
2. El derecho a la desconexión como derecho fundamental .....	23
3. La desconexión laboral como derecho en construcción: hacia una configuración autónoma .....	25
<b>IV. CONTENIDO Y LÍMITES DEL (FUTURO) DERECHO A LA DESCONEXIÓN .....</b>	<b>27</b>
1. CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO Y SU PROYECCIÓN EN MARCOS Y MODALIDADES CONTRACTUALES SINGULARES .....	27
2. SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE COMUNICACIÓN, COLABORACIÓN Y/O TRABAJO FUERA DE LA JORNADA Y HORARIO HABITUAL DE TRABAJO	30
3. RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE EL EMPRESARIO Y LOS TRABAJADORES .....	32
4. CONSECUENCIAS DEL DESCONOCIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN .....	35
<b>V. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN.....</b>	<b>38</b>
1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA EN MATERIA DE DESCONEXIÓN LABORAL: TENDENCIAS Y CASOS EMBLEMÁTICOS .....	38
1.1. Remisión legal a la negociación colectiva .....	38
1.2. Tendencias detectadas en la práctica convencional y casos emblemáticos .....	39
2. PROPUESTA DE MODELO DE PROTOCOLO EMPRESARIAL .....	41
2.1. Justificación y fundamento del protocolo.....	42
2.2. Objeto y ámbito de aplicación .....	43
2.3. Principios rectores.....	43
2.4. Contenido esencial del Derecho a la desconexión laboral .....	44
2.5. Supuestos excepcionales de intervención fuera de la jornada .....	45

2.6.	Especialidades según modalidades contractuales .....	46
2.7.	Responsabilidad compartida .....	46
2.8.	Consecuencias del incumplimiento .....	47
2.9.	Seguimiento y evaluación .....	47
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>48</b>
<b>VII.</b>	<b>FUENTES .....</b>	<b>49</b>
1.	NORMATIVA .....	49
1.1.	Legislación española .....	49
1.2.	Iniciativas legislativas .....	50
1.3.	Legislación comunitaria .....	50
2.	JURISPRUDENCIA .....	51
3.	CONVENIOS COLECTIVOS .....	51
4.	BIBLIOGRAFÍA .....	52
4.1.	Obras doctrinales .....	52
4.2.	Informes y estudios.....	54
4.3.	Dictámenes y fuentes institucionales .....	55
<b>VIII.</b>	<b>ANEXO. EXTRACTO DEL PROYECTO DE LEY DE 16 DE MAYO DE 2025 RELATIVO AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN .....</b>	<b>55</b>

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

AENC	Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva
AN	Audiencia Nacional
Art.	Artículo
Arts.	Artículos
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LO	Ley Orgánica
LOPDGDD	Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LTD	Ley de Trabajo a Distancia
PE	Parlamento Europeo
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

## I. INTRODUCCIÓN

### 1. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

En los últimos años, la organización del tiempo de trabajo ha experimentado profundas transformaciones como consecuencia de los cambios tecnológicos, productivos y organizativos que caracterizan al actual mercado laboral. El uso creciente de dispositivos digitales, junto con modelos de trabajo más flexibles y una mayor exigencia de disponibilidad, han contribuido a difuminar progresivamente las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. En este contexto, empieza a emerger la noción de desconexión laboral ante la necesidad de mitigar estas situaciones.

En este sentido, en el ordenamiento jurídico español, el derecho a la desconexión se reconoce en el art. 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)<sup>1</sup>, si bien tiene un alcance limitado, ya que circunscribe la desconexión al ámbito digital, dejando fuera otras manifestaciones de prolongación de la jornada laboral y otras fórmulas de puesta a disposición o de flexibilidad horaria que no dependen del uso de nuevas tecnologías.

Así, desde una perspectiva material, los problemas que pretende abordar este derecho exceden el plano digital y se proyectan sobre el conjunto del tiempo de trabajo y descanso, abarcando situaciones como la realización de tareas fuera de horario, la atención de comunicaciones laborales en periodos de descanso, la imposición de sistemas de guardias o disponibilidades informales, o la presión empresarial para extender el tiempo de trabajo más allá de los límites legalmente establecidos.

Partiendo de esta premisa, el presente trabajo adopta una concepción amplia del derecho a la desconexión laboral, cuyo fin último es el de garantizar la separación efectiva entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, y evitar situaciones de disponibilidad prolongada que puedan afectar negativamente a la salud y la vida personal y familiar de las personas trabajadoras. Con este enfoque podemos vincular el derecho a la desconexión con el derecho al descanso y la regulación del tiempo de trabajo, enmarcándolo así en el núcleo de la protección laboral y no en la esfera de los derechos digitales.

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018).

De esta manera, el análisis del denominado derecho a la desconexión laboral resulta relevante en el actual contexto de las relaciones laborales, el cual está marcado por una progresiva dilución de los límites temporales de la jornada de trabajo, bien por el uso de medios digitales, bien por prácticas organizativas informales, suponiendo ciertos retos desde la perspectiva de la protección del tiempo de descanso y de la salud de las personas trabajadoras.

Así, en primer lugar, dicha relevancia se manifiesta en su vinculación con la salud, especialmente con los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad, tales como el estrés o la fatiga. Ante esto, el derecho a la desconexión laboral jugaría un papel preventivo en aras de garantizar el tiempo efectivo de descanso. En segundo lugar, la relevancia del emergente derecho a la desconexión laboral se vincula también con la protección del tiempo personal del trabajador y con el libre desarrollo de la personalidad, al permitir la atención de responsabilidades personales y familiares, o la participación en la vida social.

Asimismo, el interés de este derecho también se conecta con las políticas de conciliación de la vida personal y familiar, y la vida profesional. Y es que la disponibilidad fuera del horario laboral afecta directamente a la organización del tiempo personal, pudiendo generar desigualdades, sobre todo en colectivos que asumen mayores cargas de cuidados. Ante esto, la configuración del derecho a la desconexión laboral en sentido amplio puede contribuir a una mejor distribución del tiempo y a la corresponsabilidad.

Por último, el debate sobre la desconexión laboral también se refleja en el contexto normativo y en la negociación colectiva. De un lado, aparte de la LOPDGDD, se han intentado aprobar iniciativas legislativas, entre las que destacan el Proyecto de Ley de 16 de mayo de 2025<sup>2</sup> y el Proyecto de Real Decreto sobre registro de jornada<sup>3</sup>, evidenciando la pretensión del legislador de garantizar el respeto del tiempo de descanso o del tiempo libre, en general. De otro lado, la negociación colectiva hasta ahora ha sido fundamental

---

<sup>2</sup> Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, Serie A, núm. 58-1, 16 de mayo de 2025 (disponible en [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF); última consulta: octubre de 2025).

<sup>3</sup> Consulta pública previa sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025 (disponible en <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/88fa6639-9c3b-4f1b-a40e-e2fc4ba771c2>; última consulta: octubre de 2025).

en la concreción de este derecho ante la falta de una regulación legal, por lo que el análisis de convenios colectivos en esta materia será clave de cara a una futura regulación legal.

## 2. ANTECEDENTES

La cuestión relativa a la delimitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso ha estado siempre presente en el Derecho del Trabajo. Su marco normativo básico se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores<sup>4</sup>. En concreto, en los arts. 34 a 38 ET se consolida el derecho al descanso como un elemento estructural de toda relación laboral, estableciendo los límites mínimos a la jornada o a las horas extraordinarias, así como los descansos diarios, semanales y anuales, en aras de garantizar la integridad y dignidad de las personas trabajadoras.

No obstante, la evolución de las formas de organización del trabajo ha dejado entrever las limitaciones de un modelo tradicionalmente centrado en el control formal de la jornada. La creciente flexibilidad horaria, junto con la generalización del uso de medios tecnológicos, entre otros factores, han dificultado la separación efectiva entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo. Como respuesta, el ordenamiento jurídico ha incorporado instrumentos, tales como medidas que refuerzan el control del tiempo de trabajo o el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, si bien este último presenta un alcance limitado al ámbito tecnológico y su desarrollo depende de la negociación colectiva y de las políticas internas de las empresas. Por ello, la intención ahora es ampliar las herramientas que garantizan el respeto de los periodos de descanso o en general, de no trabajo, mediante la intervención normativa.

En este contexto, surge un debate doctrinal y normativo acerca del acierto o desacierto del reconocimiento del derecho a la desconexión digital como primer paso hacia una mayor protección del tiempo de descanso. No obstante, las recientes iniciativas legislativas evidencian una creciente sensibilidad hacia la protección del tiempo personal y la salud de los trabajadores, consolidando la idea de un derecho a la desconexión laboral en proceso de expansión más allá del ámbito digital.

---

<sup>4</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015).

### 3. OBJETIVOS DEL TRABAJO

El objetivo fundamental de este trabajo es realizar un análisis crítico de la configuración jurídica actual y del eventual desarrollo del denominado derecho a la desconexión laboral en España, entendido en un sentido amplio y no limitado al ámbito digital. El fin que se persigue es la identificación de los fundamentos del citado derecho, así como el estudio de su naturaleza jurídica, la delimitación de su contenido, el análisis de las consecuencias derivadas de su incumplimiento y la propuesta de un modelo de protocolo empresarial que contribuya a garantizar su efectividad.

Para alcanzar este objetivo general, se establecen diferentes objetivos específicos. En primer lugar, se pretende delimitar la noción de desconexión laboral, diferenciándola de la desconexión digital recogida en el art. 88 LOPDGDD y poniendo el foco en un concepto más amplio, orientado hacia la protección del tiempo personal y la prevención de la disponibilidad permanente. También se estudiarán los fundamentos del derecho al descanso, mediante el análisis de la evolución normativa sobre tiempo de trabajo y descansos en España, atendiendo a diferentes valores y objetivos subyacentes, tales como salud laboral y conciliación, entre otros, y mediante el estudio de la jurisprudencia española y comunitaria sobre la definición de tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Como tercer objetivo, se buscará conocer el marco normativo vigente del derecho al descanso, identificando las normas nacionales, supranacionales y de *soft law* que lo integran, así como las iniciativas legislativas que, pese a no ser leyes vigentes, sean relevantes de cara al estudio. Seguidamente, se perseguirá determinar la naturaleza jurídica del futuro derecho a la desconexión laboral, revisando las distintas posiciones doctrinales y sus implicaciones jurídicas.

Asimismo, se intentará delimitar el contenido esencial del derecho y sus límites, identificando las obligaciones empresariales y los derechos de los trabajadores para después analizar cómo se proyectaría este derecho en diferentes modalidades contractuales, tales como teletrabajo o guardias, entre otras. Posteriormente, se examinarán los límites y criterios del derecho, atendiendo a la necesidad de ponderar los intereses de la empresa con la protección del descanso de los trabajadores, en aras de evitar un modelo excesivamente rígido. Aparte de esto, se estudiarán los supuestos excepcionales de comunicación o trabajo fuera del horario laboral, diferenciando las situaciones justificadas de las prácticas indebidas.

Por otra parte, se abordará el papel de la negociación colectiva y de los protocolos empresariales que regulen la desconexión laboral, valorando su eficacia. De igual forma, se tratará de examinar las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento del derecho, tanto para la empresa como para la persona trabajadora.

El último objetivo que se persigue es proponer un modelo propio de protocolo empresarial con medidas técnicas, organizativas y formativas encaminadas a garantizar la efectividad del derecho. Finalmente, alcanzando todos estos objetivos, se espera recoger conclusiones significativas relativas a los avances, insuficiencias y retos del ordenamiento español respecto de este derecho.

#### 4. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en este trabajo se basa en un enfoque jurídico-dogmático, complementado con el análisis jurisprudencial, la revisión doctrinal y una dimensión propositiva.

En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis evolutivo de la regulación del tiempo de trabajo y del derecho al descanso a partir de fuentes normativas y doctrinales. En particular, el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)<sup>5</sup> y la tesis doctoral de Basterra Hernández<sup>6</sup> fueron claves para identificar la pluralidad de intereses protegidos, así como los riesgos que la hiperconectividad puede conllevar para la salud del trabajador. Asimismo, han sido de gran utilidad la Directiva 2003/88/CE<sup>7</sup> como marco jurídico de referencia, así como instrumentos de *soft law* como la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021<sup>8</sup>, entre otras fuentes. El análisis de estos ha permitido demostrar la insuficiencia del modelo clásico binario entre

---

<sup>5</sup> EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA), “OSH Pulse 2025: Occupational safety and health in the era of climate and digital change”, *Publications Office of the European Union*, 2025 (disponible [https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/OSH-pulse-2025-climate-digital-change\\_EN.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/OSH-pulse-2025-climate-digital-change_EN.pdf); última consulta: 30 de enero de 2026).

<sup>6</sup> BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Tesis doctoral, Universidad de Alicante, Alicante, 2016, pp. 231-232 (disponible en <https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/9fe1f833-7fa1-4a6e-bd82-74cc496c7d91/content>; última consulta: 13 de febrero de 2026).

<sup>7</sup> Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE 18 de noviembre de 2003).

<sup>8</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (DOUE 10 de noviembre de 2021).

tiempo de trabajo y descanso, y la transición hacia la configuración de un derecho a la desconexión laboral en sentido amplio.

Sobre esta base, se ha profundizado en la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión mediante un análisis comparado de las principales posiciones doctrinales y su proyección en la jurisprudencia española. Para ello, han servido como referencias principales la construcción doctrinal de Trujillo Pons<sup>9</sup>, por su relevancia en cuanto al debate sobre el carácter ordinario o fundamental del derecho, así como la STSJ de Cataluña 2843/2023, de 5 de mayo<sup>10</sup>, como ejemplo significativo de la interpretación judicial sobre esta cuestión. Igualmente, la aportación de Aguilar González<sup>11</sup> ha permitido fundamentar la idea de la desconexión como un derecho en construcción y valorar la conveniencia de avanzar hacia su configuración autónoma. Este análisis ha permitido situar el derecho a la desconexión en una posición intermedia dentro del ordenamiento jurídico español, con una dimensión reforzada materialmente.

Seguidamente, se ha aplicado una metodología reconstructiva orientada a delimitar el contenido esencial, los límites y las consecuencias del incumplimiento del derecho a la desconexión laboral, partiendo de la ausencia de una regulación completa. Aquí, el análisis se ha apoyado principalmente en la doctrina de Gorelli Hernández<sup>12</sup> y en el ya citado Proyecto de Ley de 16 de mayo de 2025, permitiendo reconstruir el contenido esencial del derecho (prohibición de requerimientos y comunicaciones fuera de jornada, facultad de no localización, irrenunciabilidad y protección frente a represalias), así como estudiar sus límites, su proyección en distintas modalidades contractuales, la función de la negociación colectiva, la corresponsabilidad entre las partes y la reconducción de sus efectos a categorías jurídicas preexistentes, tales como la ordenación del tiempo de trabajo o la prevención de riesgos laborales, entre otros.

Por último, en este trabajo se incorpora una dimensión jurídico-práctica centrada en el análisis de la negociación colectiva como principal instrumento de concreción del derecho a la desconexión en España, así como en la elaboración de una propuesta propia

---

<sup>9</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate a cuenta de la categorización (o no) de la desconexión digital en el ámbito laboral como derecho fundamental”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 10, noviembre-abril 2025, pp. 113-132.

<sup>10</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 2843/2023, de 5 de mayo [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2023/627374].

<sup>11</sup> AGUILAR GONZÁLEZ, M. C., “El descanso como derecho laboral autónomo”, *Briefs AEDTSS*, n.º 109, 2024, pp. 1-3.

<sup>12</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “¿Viento de cambio en la desconexión «digital»? Su posible futura (y mejorable) regulación”, *Trabajo y Derecho*, n.º 129, octubre 2025, pp. 1-26.

de protocolo empresarial. Para ello, ha servido de gran ayuda el estudio doctrinal de Payá Castiblanque<sup>13</sup>, que ha permitido identificar tendencias en la práctica convencional y se ha completado con el análisis de convenios colectivos, entre los que destacan el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes 2023-2026<sup>14</sup> y el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios<sup>15</sup>. Mediante el análisis comparado de las cláusulas convencionales, se han identificado sus principales funciones (declarativa, preventiva-organizativa y garantista), permitiendo constatar los límites de la regulación mediante negociación colectiva. Finalmente, se ha formulado un modelo de protocolo empresarial que integra el marco normativo vigente y las soluciones observadas en la práctica, con el fin de ofrecer una construcción coherente y efectiva del derecho a la desconexión laboral.

## **II. EL DERECHO AL DESCANSO COMO BASE Y FUNDAMENTO PRINCIPAL, NO EXCLUSIVO, DE LA DESCONEXIÓN LABORAL**

### **1. EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS. TRANSICIÓN HACIA UN FUTURO DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL**

#### **1.1. Los objetivos históricos de la regulación del tiempo de trabajo**

Históricamente, la regulación del tiempo de trabajo ha constituido uno de los ejes centrales del Derecho del Trabajo, al incidir de manera directa en las condiciones de vida y la salud de las personas trabajadoras. Desde las primeras intervenciones, la regulación legal en esta materia no ha tenido un único objetivo fijo, sino que es el resultado de la combinación de diversos objetivos que han ido variando en función del contexto social, en aras de proteger los diversos intereses.

Así, el primer gran objetivo que se pretendió conseguir mediante la regulación del tiempo de trabajo fue la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Existen

---

<sup>13</sup> PAYÁ CASTIBLANQUE, R., “El derecho a la desconexión digital: análisis de la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 176, 2025, pp. 183-216.

<sup>14</sup> Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9 de junio de 2023).

<sup>15</sup> Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 26 de enero de 2024).

múltiples riesgos en el ámbito laboral para las personas trabajadoras que junto con prácticas como jornadas excesivas o la necesidad de estar conectado fuera de la jornada ordinaria impactan negativamente en el bienestar de estas.

En este sentido, un informe llevado a cabo por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo mostró una relación estrecha entre el bienestar de los trabajadores y el uso de las tecnologías. En concreto, señaló que aquellos trabajadores que utilizan medios digitales en su trabajo son más propensos a sufrir una mayor dependencia, así como mayor carga de trabajo y aislamiento<sup>16</sup>. Además, este informe recoge los distintos factores de riesgo psicosocial más frecuentes entre los trabajadores. Entre ellos, destaca con diferencia la presión de tiempo severa o sobrecarga de trabajo, según señala el 44% de los trabajadores de la UE<sup>17</sup>.

Desde otro plano, yendo más allá de la esfera laboral, la regulación del tiempo de trabajo se orientó hacia la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras. No obstante, este enfoque ha ido tomándose de forma progresiva, mediante la incorporación por parte de las empresas de cada vez más políticas relativas a esa cuestión.

El propio art. 34 ET, en su apartado octavo, reconoce el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida familiar y laboral al posibilitar la adaptación de jornada en sentido amplio. Además, Basterra Hernández expone que debe considerarse “vida familiar” como un concepto extenso, no circunscrito únicamente a la esfera familiar, complementando así al art. 37 ET relativo a descanso semanal, festivos y permisos para atender necesidades familiares, entre otros<sup>18</sup>.

En esta misma línea, Greenhaus, Collins y Shaw definen el concepto de “equilibrio vida laboral-vida familiar” refiriéndose a éste como el estado en el que un individuo se encuentra implicado en su trabajo y en su familia en igual medida, y a su vez, se siente igual de satisfecho con su dedicación en ambos papeles<sup>19</sup>. Por el contrario, la ausencia de este equilibrio da lugar al denominado “conflicto trabajo-familia”, que puede tomar dos vertientes en función del ámbito interferente: de un lado, puede producirse en sentido

---

<sup>16</sup> EU-OSHA, *op. cit.*, p. 21.

<sup>17</sup> EU-OSHA, *op. cit.*, p. 30.

<sup>18</sup> BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *op. cit.*, pp. 231-232.

<sup>19</sup> GREENHAUS, J. H.; COLLINS, K. M.; SHAW, J. D., “The relation between work-family balance and quality of life”, *Journal of Vocational Behavior*, 63 (2003), p. 513, DOI: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.

trabajo-familia, siendo la carga laboral la que impide la dedicación al ámbito familiar; de otro lado, el conflicto puede ser familia-trabajo, y ser los compromisos familiares los que dificulten una mayor implicación en el trabajo<sup>20</sup>.

Esta última idea merece especial atención, particularmente, cuando el conflicto trabajo-familia es originado por la escasez del tiempo disponible. López Núñez señala que, evidentemente, la inversión de más tiempo en uno de los dos ámbitos conlleva a la falta de tiempo para la otra área<sup>21</sup>. Así las cosas, el conflicto trabajo-familia es cada vez más común y a la vez, más difícil de identificar al difuminarse la barrera entre trabajo y vida personal con la flexibilización del trabajo. De hecho, más del 25% de la población europea reconoce haber experimentado conflictos relacionados con el tiempo, e incluso un 51% considera que no consiguen reunir tiempo suficiente para dedicar a sus aficiones o intereses personales<sup>22</sup>.

Por otra parte, si bien no existe un derecho al tiempo libre propiamente dicho, vemos que indirectamente, mediante la intervención normativa en tiempo de trabajo, de alguna manera se llega a proteger el disfrute del tiempo libre por parte de los trabajadores. Además de la creciente tendencia a reducir la jornada laboral, la generalización del uso de medios tecnológicos en el trabajo ha proporcionado una mayor autonomía a los trabajadores, que pueden encontrar más fácilmente la forma de conciliar su trabajo con su vida personal<sup>23</sup>.

Sin embargo, este fenómeno tecnológico tiene dos caras. Mientras que por un lado facilita la flexibilización del trabajo, por otro lado, limita la posibilidad de los trabajadores de desconectar completamente de sus funciones laborales. Camós y Sierra afirman que, en el contexto actual, imperado por el uso de las tecnologías, resulta arduo lograr una desconexión total del trabajo cuando es posible enviar y recibir comunicaciones electrónicas o telefónicas a cualquier hora del día, así como acceder a ellas de manera

---

<sup>20</sup> CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M.; WILLIAMS, L. J.; GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J., citados por LÓPEZ NÚÑEZ, M. I., “Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia”, en CORREA CARRASCO, M. Y QUINTERO LIMA, M. G. (coords.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe, 2020, p. 146 (disponible en <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/f3076d8f-d622-4c7c-a953-e3b0b492e173/content>; última consulta: 13 de febrero de 2026).

<sup>21</sup> LÓPEZ NÚÑEZ, M. I., *op. cit.*, p. 147.

<sup>22</sup> KOTOWSKA, I.; MATYSIAK, A.; STYRC, M., citados por LÓPEZ NÚÑEZ, M. I., *op. cit.*, p. 147.

<sup>23</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “Plataformas, *microworkers* y otros retos del trabajo en la era digital”, contribución a la Conferencia Nacional OIT “El futuro del trabajo que queremos”, Madrid, 28 de marzo de 2017, p. 10 (disponible en <https://www.ilo.org/es/resource/article/plataformas-microworkers-y-otros-retos-del-trabajo-en-la-era-digital>; última consulta: 16 de febrero de 2026).

*online* desde múltiples dispositivos<sup>24</sup>. Ambos autores nombran este riesgo con el término *hiperconectividad*<sup>25</sup>.

Asimismo, junto a la protección de la salud y la conciliación de la vida personal y familiar, también distinguimos intervenciones normativas orientadas a cumplir una función de política de empleo. En particular, la limitación y el encarecimiento de las horas extraordinarias mediante un sistema de cotización incrementada han sido concebidos como mecanismos para evitar la prolongación excesiva de la jornada y por tanto favorecer un reparto más equilibrado del trabajo disponible<sup>26</sup>. Otro ejemplo de ello es la reducción de la jornada, que se ha planteado como una política destinada a repartir el trabajo disponible y mitigar el desempleo<sup>27</sup>.

En último lugar, cabe mencionar un objetivo al que también merece prestar atención. Se trata de la protección de terceros. Y es que, en determinados sectores, a través de la regulación del tiempo de trabajo, no solo se protege al propio trabajador, sino que, a su vez, también se está protegiendo a terceros frente a riesgos derivados de jornadas excesivas u otras prácticas. Es habitual en sectores como transporte, sanidad, servicios de emergencia o seguridad, donde el bienestar del trabajador es esencial para la seguridad del público. Así, el Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, sobre los transportes por carretera, establece límites estrictos a los tiempos de conducción y descansos obligatorios a fin de prevenir la fatiga de los conductores y reducir el riesgo de accidentes que puedan afectar a terceros, en este caso, los demás usuarios de la vía pública<sup>28</sup>.

En definitiva, la pluralidad de objetivos expuestos *supra* han ido orientando la regulación del tiempo de trabajo, demostrando así que esta materia ha venido sirviendo como un instrumento de protección integral de los trabajadores, pues su regulación no se ha limitado únicamente al ámbito organizativo y productivo del trabajo, sino que también ha

---

<sup>24</sup> CAMÓS VICTORIA, I.; SIERRA HERRERO, A., “El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación”, *Izquierdas*, n.º 49, julio 2020, p. 1056 (disponible en <https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>; última consulta: 17 de febrero de 2026).

<sup>25</sup> Sobre la definición de hiperconectividad, *vid.* CAMÓS VICTORIA, I.; SIERRA HERRERO, A., *op. cit.*, p. 1056.

<sup>26</sup> BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *op. cit.*, p. 161.

<sup>27</sup> MERCADER UGUINA, J. R., “El rostro cambiante del tiempo de trabajo”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, n.º 2, 2025, p. 14.

<sup>28</sup> Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera (DOUE 11 de abril de 2006).

pretendido cubrir otros intereses relacionados con la esfera personal del trabajador, como son su vida personal y familiar, o incluso su tiempo libre, entre otros.

## **1.2.La construcción jurídica del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso**

Sobre la base de los objetivos anteriormente expuestos, el Derecho del Trabajo ha construido un régimen jurídico del tiempo de trabajo articulado principalmente en torno a una distinción entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso que ha servido como eje vertebrador de la normativa relativa a esta materia. Por ello, el punto de partida para comprender este modelo jurídico será abordar la definición de tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Respecto del primero, su base está en la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la cual define en el art. 2 el tiempo de trabajo como “todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”. Sin embargo, en el ordenamiento español no existe una definición expresa de dicho concepto<sup>29</sup>. Únicamente el art. 34.5 ET establece la regla para el cómputo del tiempo de trabajo, de cuya aplicación se deduce que el tiempo de trabajo consiste en el periodo durante el cual la persona trabajadora permanece en su puesto de trabajo, dentro de la jornada diaria.

En cuanto al concepto de tiempo de descanso, el mismo art. 2 de la Directiva 2003/88/CE determina que será todo aquel que no constituya tiempo de trabajo, de manera que ambos conceptos, tiempo de trabajo y tiempo de descanso, son excluyentes entre sí<sup>30</sup>. En nuestro ordenamiento interno, tampoco disponemos de una definición expresa, si bien se encuentra reconocido constitucionalmente en el art. 40.2 CE y se regula en el ET, donde se recogen diferentes modalidades de descanso.

Así las cosas, la ordenación jurídica del tiempo de trabajo constituye uno de los elementos centrales del Derecho del Trabajo, en la medida en que delimita los períodos en los que la persona trabajadora se encuentra obligada a prestar servicios y aquellos otros destinados al descanso y a la atención de sus intereses personales. En este marco, la

---

<sup>29</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., “Tiempo de trabajo”, en LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J. (coord.), *Lecciones de contrato de trabajo*, 3ª ed., Civitas (Thomson Reuters), 2022, p. 151.

<sup>30</sup> BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *op. cit.*, p. 46.

jornada laboral, desarrollada por el art. 34 ET, se configura como el principal instrumento a través del cual el ordenamiento regula las cuestiones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo.

Por otra parte, Roqueta Buj define la jornada de trabajo como “el tiempo que, en cada día, semana, año o parámetro temporal de que se trate, se dedica por parte del trabajador a la ejecución del contrato de trabajo”<sup>31</sup>. Además, la noción de jornada laboral no se refiere únicamente al número de horas que el trabajador permanece en su puesto, sino que se compone de distintos elementos y categorías jurídicas, también previstos en el art. 34 ET, cuya delimitación resulta esencial para determinar qué períodos deben considerarse tiempo de trabajo y cuáles como tiempo de descanso o de no trabajo.

En relación con esto último, es importante diferenciar, respecto del concepto de tiempo de descanso, la existencia del tiempo de no trabajo. Como ya se mencionó *supra*, la normativa comunitaria fija, mediante la Directiva 2003/88/CE, un modelo jurídico dual, donde el tiempo se considera o de trabajo, o de descanso. Este sistema de carácter dicotómico es también respaldado por el Tribunal Supremo, que en la STS 784/2019, de 19 de noviembre, reitera el carácter binario del sistema jurídico desarrollado en la Directiva 2003/88/CE, descartando la posibilidad de conceptos intermedios y exigiendo la valoración de todo periodo como tiempo de trabajo o tiempo de descanso<sup>32</sup>.

Sin embargo, este modelo jurídico en la práctica, con la aparición de nuevas modalidades de trabajo más flexibles o que exigen otro tipo de disponibilidad, ha empezado a mostrar limitaciones. De hecho, Basterra Hernández ya adelantó que dicho sistema dual había quedado tan simplificado que resultaba insuficiente para servir a una realidad mucho más heterogénea y complicada<sup>33</sup>. Luego, manteniendo este sistema quedarían sin atender determinados supuestos de tiempo de no trabajo, que no pertenecen a las modalidades de descanso legal existentes (descanso diario, descanso semanal, vacaciones, etc.).

---

<sup>31</sup> ROQUETA BUJ, R., citada en BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *op. cit.*, p. 80.

<sup>32</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 784/2019, de 19 de noviembre [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2019/751639], FJ tercero.

<sup>33</sup> BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *op. cit.*, p. 46.

### **1.3. La progresiva ampliación de los intereses protegidos y la transición hacia la desconexión laboral**

Asentado lo expuesto anteriormente, e introducida la cuestión relativa a la distinción entre tiempo de descanso en sentido propio y tiempo de no trabajo, cabe señalar que el denominado derecho a la desconexión buscaría cubrir esa zona gris, pues el tiempo de no trabajo no siempre está jurídicamente protegido como descanso, sino que existen espacios de disponibilidad o de no trabajo que no encajan en dicha categoría. Por ello, es preciso acotar la distinción entre tiempo de descanso y tiempo de no trabajo, en aras de comprender los distintos matices que concurren. Es aquí donde juega un papel relevante la jurisprudencia, que, en defecto de un modelo jurídico pleno, ha venido interpretando en cada caso para determinar de qué supuesto se trata en cada caso.

En este contexto, debe tenerse en cuenta que el modelo clásico basado en la fijación de jornadas máximas, descansos mínimos y límites a las horas extraordinarias, si bien sigue siendo imprescindible, actualmente no es suficiente para garantizar una protección efectiva del tiempo personal de la persona trabajadora, puesto que no siempre logran evitar fenómenos de prolongación informal del trabajo o de disponibilidad latente en los que, aun sin encontrarse efectivamente prestando servicios, el trabajador continúa sujeto a requerimientos empresariales que afectan al uso de su tiempo. Nos referimos a situaciones tan simples como mantener los dispositivos electrónicos conectados en espera de recibir comunicaciones o permanecer pendiente para realizar cualquier encargo. Durán López afirma que en la actualidad el modelo clásico resulta insuficiente para atender abordar cuestiones como la “diferencia entre presencialidad y disponibilidad, régimen de guardias o cuestiones similares, así como sus correspondientes efectos retributivos”<sup>34</sup>.

Así, en la SAN 44/2022, de 22 de marzo, la Audiencia Nacional establece que exigir permanecer disponible o localizable vacía de contenido el derecho al descanso y niega a la empresa la posibilidad de imponer unilateralmente la obligación de estar disponible, basándola en conceptos amplios e indeterminados como “circunstancias de urgencia”<sup>35</sup>. Adicionalmente, entre los pronunciamientos del TS podemos destacar la STS 808/2025, de 23 de septiembre, en la que el Alto Tribunal introduce el criterio según el cual, para

---

<sup>34</sup> DURÁN LÓPEZ, F. (dir.) *et al.*, *Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico: Reflexión de futuro y propuesta de líneas de cambio*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2025, p. 69.

<sup>35</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 44/2022, de 22 de marzo [versión electrónica - base de datos *Aranzadi*. Ref. AS 2022/742], FJ decimosexto.

considerarse tiempo de descanso, el trabajador debe poder disfrutar de una desconexión laboral real y efectiva, o de lo contrario, este seguiría permaneciendo a disposición del empresario, pues continúa sujeto a posibles requerimientos empresariales<sup>36</sup>.

A estas posturas adoptadas por los tribunales españoles se suma la doctrina jurisprudencial comunitaria. García Romero señala que el TJUE ha destacado que los periodos de guardia y las pausas toman la consideración de tiempo de trabajo si las limitaciones impuestas al trabajador por parte del empresario le afectan en su capacidad para administrar libremente su tiempo<sup>37</sup>. De este modo, el criterio determinante no reside exclusivamente en la existencia o no de prestación laboral, sino en el grado de disponibilidad exigido por el empresario y en la intensidad de las restricciones impuestas al trabajador<sup>38</sup>. Por tanto, bajo la luz de esta doctrina jurisprudencial, podemos extraer que la principal diferencia entre tiempo de descanso propiamente dicho y tiempo de no trabajo radica en que el primero exige tanto la ausencia de prestación de servicios como la plena disponibilidad por parte del trabajador de su tiempo, mientras que el segundo, pese a no existir una prestación de servicios efectiva, el trabajador se encuentra a disposición del empresario de tal forma que no puede considerarse como un auténtico periodo de descanso.

Por lo tanto, la insuficiencia del modelo jurídico clásico derivada de las nuevas modalidades de trabajo justifica la necesidad de avanzar hacia instrumentos jurídicos, como el denominado derecho a la desconexión laboral, orientados a garantizar espacios reales de no disponibilidad, esto es, periodos en los que la persona trabajadora no solo haya finalizado formalmente su jornada, sino que quede verdaderamente liberada de requerimientos empresariales ordinarios. De este modo, la transición hacia un futuro derecho a la desconexión laboral puede entenderse como el resultado lógico de esta evolución, en la medida en que no pretende sustituir el régimen clásico del descanso, sino complementarlo en aquellos aspectos donde resulta insuficiente para proteger de forma efectiva el bienestar y la esfera personal del trabajador.

---

<sup>36</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 808/2025, de 23 de septiembre [versión electrónica - base de datos *La Ley*. Ref. LA LEY 305950/2025], FJ sexto.

<sup>37</sup> GARCÍA ROMERO, B., “Tiempo de trabajo y tiempo de descanso: calificación de las pausas dentro de la jornada diaria en las que el trabajador debe permanecer preparado para intervenir en caso de necesidad en un lapso de tiempo de dos minutos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 9, 2021, p. 6.

<sup>38</sup> GARCÍA ROMERO, B., *op. cit.*, p. 8.

## 2. MARCO NORMATIVO DEL DERECHO AL DESCANSO

El marco normativo del derecho al descanso no puede analizarse únicamente desde la perspectiva del Derecho interno, puesto que la regulación del tiempo de trabajo se encuentra condicionada en gran medida por el Derecho de la Unión Europea. Es por ello, que el orden lógico requiere estudiar en primer lugar la normativa comunitaria en tanto en cuanto establece el marco de referencia en dicha materia. Así, procede partir de la ya citada Directiva 2023/88/CE.

Asimismo, Asquerino Lamparero señala que, junto con la citada Directiva, deben tenerse en cuenta tanto el art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948<sup>39</sup>. Y es que debe entenderse que la Directiva 2023/88/CE persigue en todo caso la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras ante prolongaciones excesivas o indebidas de la jornada laboral con periodos insuficientes de descanso y recuperación<sup>40</sup>. Para ello, dicha norma contiene estándares mínimos dirigidos a los Estados miembros sobre los descansos diarios, semanales e intrajornada, así como límites máximos de jornada y periodos mínimos de descanso<sup>41</sup>.

Además de la normativa comunitaria, en este ámbito los instrumentos de *soft law* también han jugado un papel relevante a la hora de garantizar el derecho al descanso, poniendo de manifiesto la necesidad de avanzar hacia un reconocimiento de un futuro derecho a la desconexión laboral. En particular, destaca la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, que hace hincapié en esa necesidad de garantizar el respeto al tiempo de descanso en el actual contexto de digitalización del trabajo. Sin embargo, no solo menciona los riesgos que supone la conectividad constante, sino que en su apartado 6 hace referencia a cualquier interrupción del tiempo de descanso. De nuevo, esta Resolución pone en valor la salud y la seguridad de los trabajadores como objetivo fundamental. Así, insta, por un lado, en el apartado 25, a la Comisión a promover una regulación en materia de derecho a la desconexión teniendo como marco la salud y la seguridad en el trabajo; y por otro lado, en el apartado 12, a los Estados miembros y a los

---

<sup>39</sup> ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “Jornada y tiempo de descanso en la jurisprudencia del TJUE”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 14, n.º 2, octubre 2022, p. 168 (disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/es/article/view/7177/5613>; última consulta: 16 de marzo de 2026).

<sup>40</sup> SÁEZ LARA, C., “Jurisprudencia comunitaria sobre ordenación del tiempo de trabajo”, *Temas Laborales*, n.º 130, 2015, p. 246.

<sup>41</sup> SÁEZ LARA, C., *op. cit.*, p. 246.

empresarios a informar y permitir a los trabajadores el ejercicio de su derecho a la desconexión.

En el Ordenamiento jurídico español, el derecho al descanso se encuentra amparado en primer lugar por la propia Constitución Española<sup>42</sup>. De un lado, el art. 40.2 CE encomienda a los poderes públicos la garantía del descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y el establecimiento de vacaciones periódicas retribuidas. De otro lado, el art. 43 CE reconoce el derecho a la protección de la salud, lo que refuerza la dimensión preventiva de la regulación relativa a la limitación del tiempo de trabajo.

Continuando en el ámbito interno, gran parte del marco normativo en materia de tiempo de trabajo y descanso reside en el Estatuto de los Trabajadores, ya que establece tanto los límites a la duración de la jornada como las garantías mínimas de descanso de las personas trabajadoras. Así las cosas, los arts. 34 a 36 ET configuran la regulación del tiempo de trabajo, fijando, entre otros elementos, la duración máxima de la jornada y su posible distribución irregular bajo cierto margen, el régimen de las horas extraordinarias y sus límites, y la regulación de modalidades especiales como el trabajo nocturno o a turnos. Seguidamente, los arts. 37 y 38 ET establecen las previsiones orientadas a garantizar el descanso de las personas trabajadoras. Para ello, contienen medidas que regulan las distintas modalidades de descanso y determinados supuestos de interrupción de la actividad laboral, así como reconocen el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Junto a estos preceptos debe mencionarse también el art. 20 bis ET, que introduce determinados derechos digitales relacionados con el descanso entre los que se incluye el derecho a la desconexión digital. Este artículo fue incorporado al ET tras la aprobación de la LOPDGDD y refleja la progresiva adaptación del ordenamiento laboral a los desafíos derivados de la digitalización del trabajo. Por tanto, siguiendo este hilo, procede reseñar el art. 88 LOPDGDD, el cual reconoce el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral con el objetivo de garantizar el respeto al tiempo de descanso y a la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. No obstante, la ubicación de esta regulación en una norma relativa a la protección de datos personales como es la LOPDGDD deja en evidencia que se ha abordado la hiperconectividad laboral de manera parcial, sin desarrollar todavía un verdadero derecho a la desconexión laboral en sentido amplio.

---

<sup>42</sup> Constitución Española (BOE 29 de diciembre de 1978).

Por otra parte, conviene destacar dos iniciativas legislativas recientes que ya fueron adelantadas anteriormente y cuyo contenido es de gran incumbencia para este trabajo. Por un lado, debe hacerse referencia al Proyecto de Ley, de 16 de mayo de 2025, orientado a la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria y al refuerzo del sistema de registro de jornada. La intención de este proyecto era concentrar la regulación legal del denominado derecho a la desconexión en el ET, desplazando así al art. 88 LOPDGDD<sup>43</sup>. Concretamente, pretendía evitar prolongaciones indebidas de la jornada y asegurar el control efectivo del tiempo de trabajo, lo que evidencia una orientación de la legislación hacia la protección real, y no meramente formal, de los períodos de descanso. En conexión con ello, el Proyecto de Real Decreto de 2025 sobre el registro de jornada, profundiza en esta línea al desarrollar las obligaciones empresariales en materia de registro del tiempo de trabajo efectivo. Si bien en la actualidad ninguna de estas iniciativas se encuentra en vigor, ambas reflejan un cambio de enfoque en la regulación del tiempo de trabajo, que evoluciona hacia un futuro derecho a la desconexión laboral en sentido amplio.

Además de lo expuesto hasta ahora, resulta necesario realizar una adecuada delimitación conceptual entre el derecho al descanso en sentido estricto y otros derechos laborales que, si bien permiten disponer de tiempo fuera de la actividad laboral, responden a finalidades distintas. En este sentido, el derecho al descanso, tal y como se puede desprender de su configuración en los mencionados arts. 34 a 38 ET, está vinculado directamente con la limitación del tiempo de trabajo y la garantía de períodos mínimos de recuperación fisiológica tras la prestación de servicios<sup>44</sup>. Por el contrario, existen otros derechos, tales como los permisos retribuidos, o las reducciones de jornada por motivos de conciliación entre otros, que, si bien incrementan el tiempo disponible de la persona trabajadora, no tienen como finalidad principal asegurar el descanso, sino atender necesidades personales y/o familiares. Así las cosas, aunque todos estos instrumentos cumplen la misma función de liberar tiempo no dedicado al trabajo, no pueden identificarse plenamente con el derecho al descanso, cuestión relevante a la hora de delimitar el alcance y contenido de un futuro derecho a la desconexión laboral.

A modo de recapitulación, el derecho al descanso está determinado en gran medida por el Derecho de la UE, especialmente por la Directiva 2003/88/CE, que establece límites de jornada y períodos mínimos de descanso para proteger la salud y la seguridad de las

---

<sup>43</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 3.

<sup>44</sup> BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *op. cit.*, p. 273.

personas trabajadoras. En el ámbito del Derecho interno, el derecho al descanso cuenta con reconocimiento constitucional, así como también se desarrolla en el ET junto con avances como el derecho a la desconexión digital, aún en evolución. Asimismo, las iniciativas legislativas recientes sumadas al actual contexto de digitalización del trabajo, apuntan hacia la necesidad de reforzar el derecho al descanso, cuya finalidad no debe confundirse con la de otros como los permisos retribuidos o los derechos destinados a la conciliación.

### **III. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: ¿DERECHO FUNDAMENTAL O DERECHO ORDINARIO?**

La configuración jurídica del derecho a la desconexión laboral constituye actualmente una de las cuestiones más controvertidas en el área del Derecho del Trabajo, especialmente, desde que la comprensión del tiempo de trabajo ha venido cambiando desde la década de los sesenta hacia una donde se prioriza el tiempo libre y la compaginación con la vida personal y familiar<sup>45</sup>. No obstante, pese a su creciente relevancia, aún no existe en el ordenamiento jurídico español una calificación clara y unívoca acerca de su naturaleza jurídica. En este sentido, el debate doctrinal y jurisprudencial gira en torno a si nos encontramos ante un derecho fundamental o ante un derecho laboral de carácter ordinario.

Como nota preliminar, debe aclararse que, si bien dicho debate surgió en relación con el derecho a la desconexión digital, no debe considerarse exclusivo de este derecho, sino de una cuestión más amplia vinculada al derecho al descanso. Tal y como señala la doctrina, el descanso no ha sido configurado en el ordenamiento español como un derecho autónomo, sino como una realidad definida en contraposición al tiempo de trabajo, lo que dificulta su conceptualización jurídica de forma plena<sup>46</sup>. Esta falta de reconocimiento autónomo se extiende sobre el derecho a la desconexión, cuya delimitación aparece todavía más difusa.

---

<sup>45</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *op. cit.*, p. 6.

<sup>46</sup> AGUILAR GONZÁLVEZ, M. C., *op. cit.*, p. 1.

## 1. El derecho a la desconexión como derecho laboral ordinario

Una parte mayoritaria de la doctrina sostiene que el derecho a la desconexión no constituye un derecho fundamental en sentido estricto, sino un derecho laboral ordinario vinculado al derecho al descanso. Desde el punto de vista normativo, esta postura encuentra apoyo en el hecho de que el derecho a la desconexión digital se regula fundamentalmente en el art. 88 LOPDGDD y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD)<sup>47</sup>, sin aparecer recogido entre los derechos fundamentales de la Constitución Española. Además, la propia ubicación dentro de la CE refuerza esta idea, ya que el derecho al descanso aparece en el art. 40.2 CE como principio rector de la política social y económica, y no como derecho fundamental directamente exigible<sup>48</sup>.

La doctrina judicial, por su parte, también ha seguido esta línea. Según Trujillo Pons, los tribunales españoles han venido rechazando la consideración del derecho a la desconexión como derecho fundamental, lo que conlleva importantes consecuencias prácticas. En particular, su vulneración no da lugar, con carácter general, a una indemnización por daños morales, sino que solo podría derivar en la correspondiente extinción debidamente indemnizada del contrato de trabajo conforme al art. 50 ET<sup>49</sup>.

Asimismo, diversas resoluciones judiciales han coincidido con esta parte de la doctrina, interpretando la desconexión como una manifestación del derecho al descanso, sin entidad autónoma suficiente para ser considerada derecho fundamental. Prueba de ello es que el TSJ de Cataluña, en su sentencia n.º 2843/2023, de 5 de mayo, invocó el enunciado del art. 88.1 LOPDGDD para justificar la configuración de la desconexión como instrumento del derecho al descanso, así como la no integración de éste dentro de los derechos fundamentales de la CE<sup>50</sup>. La consecuencia de esto es que, de producirse un incumplimiento por parte del empresario del deber de respetar el descanso de los trabajadores, ello no supondría automáticamente la vulneración de un derecho fundamental, salvo que concurran otras circunstancias que sí menoscaben otros derechos fundamentales<sup>51</sup>. De producirse dicho escenario, se deberá atender a los hechos concretos del caso de que se trate<sup>52</sup>.

---

<sup>47</sup> Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021).

<sup>48</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) núm. 962/2020, de 4 de noviembre [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2020/744273], FJ tercero.

<sup>49</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 117.

<sup>50</sup> STSJ Cataluña 2843/2023, FJ quinto.

<sup>51</sup> STSJ Cataluña 2843/2023, de 5 de mayo, FJ primero.

<sup>52</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 121.

A todo esto se suma la escasa regulación legal del derecho a la desconexión, la cual es incompleta y hasta ahora, muy dependiente de la negociación colectiva o, en su defecto, del régimen interno de la empresa<sup>53</sup>. Sin embargo, la doctrina pone de relieve que la remisión a estos instrumentos genera una aplicación desigual y, en consecuencia, inseguridad jurídica, dificultando así su consolidación como derecho plenamente garantizado<sup>54</sup>. En definitiva, desde esta perspectiva el derecho a la desconexión se configura como un derecho laboral actualmente en fase de desarrollo que carece de entidad suficiente para su consideración como derecho fundamental.

## 2. El derecho a la desconexión como derecho fundamental

Frente a la postura anterior, existe un sector creciente de la doctrina el cual defiende que el derecho a la desconexión presenta una clara dimensión fundamental en sentido material, en tanto en cuanto que se encuentra estrechamente vinculado a derechos fundamentales recogidos en la CE. En particular, Trujillo Pons expone la conexión de este derecho con “el derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18 CE), el derecho a la dignidad de la persona (art. 10 CE), (y) la integridad moral (y física) (art. 15 CE)”<sup>55</sup>.

En primer lugar, según esta parte de la doctrina, este derecho guarda relación con el derecho a la intimidad personal y familiar cuando el propio legislador, en el art. 88.1 LOPDGDD, vincula expresamente la desconexión digital a la protección de la intimidad en el uso de dispositivos digitales. Trujillo Pons defiende que en un contexto en el que el trabajo se extiende más allá del espacio físico de la empresa, la exigencia de disponibilidad permanente invade la esfera privada del trabajador, especialmente en situaciones de teletrabajo<sup>56</sup>. Si bien es cuestionable que realmente se produzca una intromisión ilegítima en la intimidad del trabajador, es evidente que el derecho a la desconexión pretende preservar la esfera privada de este.

En segundo lugar, esta parte de la doctrina también señala la vinculación de la desconexión con la dignidad de la persona y con la integridad moral. En concreto, Aguilar González sostiene que la conexión con la dignidad de la persona se intensificó desde que el concepto de “trabajo digno” tomó más peso en el contexto social actual y con ello,

---

<sup>53</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 121.

<sup>54</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 115.

<sup>55</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 120.

<sup>56</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 126.

otros derechos laborales, tales como el derecho al descanso, ampliaron su contenido fundamentándolo en la dignidad de la persona<sup>57</sup>. Por su parte, Trujillo Pons justifica el vínculo con la integridad física y moral del trabajador, señalando que la aparición de fenómenos como la fatiga informática, derivada de la hiperconectividad, incide directamente en la salud mental de los trabajadores<sup>58</sup>. Sin embargo, parece más correcto relacionar la desconexión con el libre desarrollo de la personalidad, pues la exigencia empresarial de una disponibilidad permanente puede dificultar que el trabajador disponga de su tiempo libre. Esto es, más que una afectación a la dignidad parece un perjuicio a la posibilidad de desarrollar plenamente su esfera personal fuera del trabajo.

Siguiendo esta línea doctrinal, a nivel supranacional, la UE ya manifestó su postura acerca de la naturaleza del derecho a la desconexión mediante la ya mencionada Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, en cuyo considerando H reconoce la desconexión como derecho fundamental en aras de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Así, la jurisprudencia del TJUE también ha señalado que el derecho a la limitación de la jornada y al descanso constituye un derecho fundamental, cuya efectividad resulta imprescindible para garantizar condiciones de trabajo adecuadas<sup>59</sup>.

Continuando con el Derecho comunitario, el derecho al descanso tiene configuración de derecho fundamental en la UE<sup>60</sup>. En concreto, el art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE reconoce el derecho a la limitación del tiempo de trabajo y a períodos de descanso como un derecho fundamental<sup>61</sup>. A partir de este reconocimiento, parte de la doctrina sostiene que la desconexión, como manifestación del derecho al descanso en la era digital, debería gozar también de la misma protección. Trujillo Pons aplica el principio de efecto directo, propio del Derecho europeo, exponiendo que carecería de sentido que el Derecho español no reconozca como derecho fundamental un derecho que el Derecho comunitario reconoce como tal<sup>62</sup>.

Por tanto, aunque el ordenamiento jurídico español no reconozca dicho derecho formalmente como fundamental, una parte de la doctrina encuentra argumentos para

---

<sup>57</sup> AGUILAR GONZÁLVEZ, M. C., *op. cit.*, p. 1.

<sup>58</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 121.

<sup>59</sup> ASQUERINO LAMPARERO, M. J., *op. cit.*, p. 175.

<sup>60</sup> AGUILAR GONZÁLVEZ, M. C., *op. cit.*, p. 2

<sup>61</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE 14 de diciembre de 2007).

<sup>62</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 126.

defender su naturaleza fundamental desde una perspectiva material, en atención a su conexión con derechos constitucionales y europeos.

### **3. La desconexión laboral como derecho en construcción: hacia una configuración autónoma**

Una vez mencionadas las posiciones anteriormente expuestas, podemos afirmar que el derecho a la desconexión laboral se encuentra actualmente en una fase de transición o construcción jurídica.

Por un lado, vimos que parte de la doctrina y jurisprudencia española mantienen una posición más restrictiva, negando su carácter fundamental, mientras que por otro lado, apreciamos que otro sector de la doctrina y el Derecho de la UE optan por una interpretación de este derecho en clave más garantista. Este debate refleja la transformación que experimentan las relaciones laborales de hoy en día, marcada por la digitalización y la difuminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo personal. La cuestión que se ha de tener en cuenta es que categorizar el derecho a la desconexión como derecho fundamental permite reforzar su tutela, lo que conlleva ampliar los mecanismos de protección y garantizar su reparación en caso de vulneración<sup>63</sup>.

En este contexto, se debe poner el foco también sobre la evolución normativa en curso, tanto a nivel nacional como europeo. Las iniciativas legislativas españolas más recientes, aunque aún tienen forma de proyecto, materialmente el Proyecto de Ley de 16 de mayo de 2025, por ejemplo, muestra una tendencia hacia el refuerzo del derecho a la desconexión, vinculándolo de forma expresa con la salud, la dignidad y la conciliación de la vida personal y laboral. De igual modo, la eventual aprobación de una Directiva europea en la materia, impulsada por el Parlamento Europeo a la Comisión Europea mediante su Resolución de 21 enero de 2021, podría suponer un punto de inflexión, al consolidar su reconocimiento como derecho fundamental en el ámbito comunitario.

Una cuestión adicional que conviene mencionar es si el denominado derecho a la desconexión puede configurarse como un derecho autónomo dotado de contornos precisos o si por el contrario constituye un límite al ejercicio de los poderes empresariales.

---

<sup>63</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 121.

A mi modo de ver, la falta de una regulación legal concreta plantea dudas sobre su alcance efectivo, pues no está claro si debe configurarse como un derecho necesariamente indisponible para el trabajador o si cabe permitir cierto margen de disponibilidad. No obstante, teniendo en cuenta el estado actual de la regulación en esta materia, parece más adecuado entender que la desconexión opera como un deber empresarial de abstención o autocontención dirigido a garantizar el disfrute efectivo por parte del trabajador de su tiempo personal sin sufrir injerencias empresariales.

A la luz de lo expuesto, cabe concluir que el derecho a la desconexión laboral no puede ser entendido, por el momento, como un derecho fundamental en sentido formal dentro del ordenamiento jurídico español. Sin embargo, con esta afirmación no se da por resuelta aún la cuestión. En efecto, su relación con intereses como la salud, el descanso o la esfera personal del trabajador ha llevado a parte de la doctrina a defender que estamos ante un derecho con cierta relevancia constitucional. No obstante, no es sino una cuestión abierta al debate, pues no toda vulneración de derechos o garantías laborales implica necesariamente una afectación de derechos fundamentales. Esta situación explicaría las distintas posiciones doctrinales y justificaría la necesidad de una evolución normativa.

Así las cosas, parece más lógico sumarse a Aguilar González en cuanto a avanzar hacia el reconocimiento del derecho a la desconexión como un derecho autónomo, superando su actual regulación legal incompleta y limitada al ámbito digital<sup>64</sup>. Solo mediante su consolidación como derecho propio, dotándolo de contenido y garantías específicas, será posible dar respuesta a los desafíos y cubrir las necesidades que plantea la organización del trabajo en el contexto actual, el cual pone el foco en el bienestar del trabajador y en consecuencia, busca velar por su tiempo personal y todo aquello que contribuya a su libre desarrollo de la personalidad<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> AGUILAR GONZÁLEZ, M. C., *op. cit.*, p. 3.

<sup>65</sup> AGUILAR GONZÁLEZ, M. C., *op. cit.*, p. 1.

#### IV. CONTENIDO Y LÍMITES DEL (FUTURO) DERECHO A LA DESCONEXIÓN

##### 1. CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO Y SU PROYECCIÓN EN MARCOS Y MODALIDADES CONTRACTUALES SINGULARES

Como ya se expuso anteriormente, el denominado derecho a la desconexión laboral presenta, en el ordenamiento jurídico español, una configuración todavía incipiente y fragmentaria, obligando entonces a realizar un esfuerzo de delimitación conceptual y material de su contenido esencial. Esta tarea resulta especialmente compleja, puesto que, además de no existir a día de hoy una definición legal expresa del derecho a la desconexión, ya es difícil de por sí desarrollar su contenido de manera que sea aplicable a la globalidad de los procesos productivos, si bien ello no exime al legislador de jugar un papel más relevante en esta cuestión<sup>66</sup>.

Desde una perspectiva sistemática, Gorelli Hernández señala que la desconexión digital debe entenderse como una manifestación del derecho al descanso, en tanto en cuanto constituye una garantía del mismo, al tener como finalidad evitar que el empleador interfiera en los periodos de no trabajo de la persona trabajadora<sup>67</sup>. Pues bien, para la desconexión laboral seguiremos la misma lógica que para la desconexión digital, ya que la primera simplemente consiste en una concepción más amplia de la segunda. No obstante, esta vinculación no implica una identificación entre ambos derechos, puesto que la desconexión laboral va más allá e introduce un nuevo elemento, que es la limitación de las facultades del empresario para encomendar tareas o contactar fuera del tiempo de trabajo, especialmente en un contexto marcado por el uso generalizado de las nuevas tecnologías.

En este sentido, el contenido esencial del derecho a la desconexión puede construirse a partir de la normativa vigente, la doctrina y, en especial, del fallido Proyecto de Ley de 16 de mayo de 2025, cuyo contenido es la mayor aproximación que tenemos respecto de este derecho<sup>68</sup>. Siguiendo la redacción del art. 20 bis.2 ET propuesta por el citado Proyecto, el derecho a la desconexión implicaría, como mínimo, tres dimensiones básicas. En primer lugar, comporta la prohibición de exigir la realización de prestaciones laborales

---

<sup>66</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 8.

<sup>67</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 1.

<sup>68</sup> En el Anexo I del presente trabajo se incluye el texto íntegro de los preceptos proyectados.

fuera del tiempo de trabajo, de manera que cualquier requerimiento empresarial de actividad debe circunscribirse al período de prestación de servicios.

En segundo lugar, implica la obligación empresarial de abstenerse de realizar comunicaciones de carácter laboral durante los períodos de descanso, con independencia de que se exija o no respuesta por parte del trabajador. Este elemento constituye el núcleo del derecho, ya que no se configura únicamente como un derecho a no responder, sino también como un deber empresarial de no perturbar el tiempo de descanso<sup>69</sup>. En tercer lugar, el derecho incluye la facultad del trabajador de no estar localizable fuera de su horario de trabajo, lo que afecta directamente a prácticas habituales, tales como los sistemas de disponibilidad o guardias, cuya compatibilidad con la desconexión deberá analizarse caso por caso.

A estos elementos se suma la protección frente a represalias empresariales derivadas del ejercicio del derecho, lo que conecta con la garantía de indemnidad y refuerza su eficacia práctica<sup>70</sup>. Asimismo, el ya mencionado art. 20 bis.2 ET del Proyecto de Ley, recoge el carácter irrenunciable del derecho a la desconexión a fin de evitar que se configure como una mera facultad disponible del trabajador, susceptible de ser neutralizada en la práctica por las exigencias organizativas o por la propia cultura empresarial<sup>71</sup>.

Otro elemento definitorio del contenido del derecho es su ámbito temporal. Gorelli Hernández sostiene que este debe situarse en los períodos de descanso en sentido amplio, esto es, no solo el descanso diario y semanal, sino también vacaciones, permisos, suspensiones del contrato o cualquier otro tiempo en el que el trabajador no esté obligado a prestar servicios<sup>72</sup>. Para este autor, esto resulta fundamental para diferenciar el derecho a la desconexión de otras figuras próximas, como pueden ser el tiempo de no trabajo o el tiempo libre, así como para evitar interpretaciones restrictivas de su alcance.

Especial relevancia presenta, además, la consideración de que la desconexión no debe limitarse al ámbito estrictamente digital. Si bien el origen del derecho se encuentra en la expansión del uso de medios tecnológicos, su contenido se proyecta sobre cualquier forma de contacto laboral, con independencia del medio utilizado<sup>73</sup>. Esta perspectiva resulta coherente con la necesidad de garantizar una protección efectiva del tiempo de

---

<sup>69</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 9.

<sup>70</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 10.

<sup>71</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 7.

<sup>72</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, pp. 11-12.

<sup>73</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 11.

descanso en un entorno en el que la frontera entre trabajo y vida personal es cada vez más difusa.

Ahora bien, no debe considerarse indiferente el medio a través del cual se produce la comunicación empresarial, pues parece lógico que el empleo de dispositivos personales supone una injerencia más intensa sobre la esfera privada de la persona trabajadora. El TS admite en la STS 267/2025, de 2 de abril, el uso de datos de contacto personales únicamente en supuestos excepcionales y objetivamente justificados, rechazando su utilización generalizada como práctica ordinaria<sup>74</sup>. Ello refuerza la idea de que los criterios de necesidad y proporcionalidad son especialmente rigurosos cuando se trata de comunicaciones por medios privados.

En cuanto a su proyección en distintos marcos y modalidades contractuales, el derecho a la desconexión adquiere especial intensidad en supuestos como el trabajo a distancia, donde el riesgo de hiperconectividad es mayor<sup>75</sup>. No obstante, su reconocimiento no puede limitarse a estas modalidades, sino que debe extenderse a la totalidad de las relaciones laborales, con independencia de su forma de prestación, dado que la problemática relativa a la prolongación indebida del tiempo de trabajo trasciende el ámbito del teletrabajo.

De igual forma, deben tenerse en cuenta las particularidades derivadas de determinadas figuras, tales como los pactos de disponibilidad, las guardias o los retenes, que introducen zonas de tensión entre las necesidades organizativas de la empresa y el derecho del trabajador a la desconexión<sup>76</sup>. En estos casos, la clave reside en diferenciar cuándo se trata de prácticas organizativas legítimas, admisibles dentro de ciertos límites, y cuándo, de situaciones de hiperconectividad no justificadas, que vulneran el derecho.

En síntesis, el contenido esencial del derecho a la desconexión se articula en torno a una doble dimensión. Por un lado, como garantía del descanso y de la salud del trabajador y, por otro, como límite a las facultades empresariales de organización del trabajo.

---

<sup>74</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 267/2025, de 2 de abril [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2025/544021], FJ cuarto.

<sup>75</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 5.

<sup>76</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 15.

## 2. SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE COMUNICACIÓN, COLABORACIÓN Y/O TRABAJO FUERA DE LA JORNADA Y HORARIO HABITUAL DE TRABAJO

El reconocimiento del derecho a la desconexión laboral no puede entenderse en términos absolutos, puesto que la propia dinámica de la organización productiva exige, en determinados supuestos, la posibilidad de realizar comunicaciones o requerir la prestación de servicios fuera del tiempo ordinario de trabajo. Por tanto, de lo que se trata aquí es de determinar en qué condiciones estas injerencias pueden considerarse legítimas sin vaciar de contenido el derecho a la desconexión. Y precisamente por eso, la doctrina ha subrayado que la configuración de este derecho debe recoger un sistema de excepciones tasadas y justificadas<sup>77</sup>.

En el marco del ordenamiento jurídico español, podemos identificar varios supuestos en los que la realización de actividad laboral fuera de la jornada habitual está amparada por la normativa. En primer lugar, el recurso a las horas extraordinarias, regulado en el art. 35 ET, constituye la vía clásica para la prolongación del tiempo de trabajo más allá de la jornada pactada. No obstante, su carácter voluntario, salvo en casos de fuerza mayor, y los límites cuantitativos establecidos evidencian la voluntad del legislador de configurar esta figura como un instrumento excepcional y sometido a garantías, evitando que se convierta en una forma ordinaria de organización del tiempo de trabajo.

En segundo lugar, otro escenario donde las interferencias con motivo del trabajo se consideran legítimas es la distribución irregular de la jornada, prevista en el art. 34.2 ET, que permite al empresario adaptar la organización del tiempo de trabajo en función de las necesidades productivas. Sin embargo, se debe tener en cuenta que esta facultad está sujeta a límites legales y convencionales, así como al deber de respetar los períodos mínimos de descanso legalmente establecidos. Asimismo, las posibles comunicaciones empresariales fuera del horario habitual deberían quedar reservadas a supuestos justificados y claramente delimitados, evitando que se conviertan en situaciones de disponibilidad constante incompatibles con el derecho a la desconexión.

En tercer lugar, el art. 20 bis.3 ET del Proyecto de Ley ofrece una serie de supuestos excepcionales de carácter urgente o imprevisible, que constituyen el núcleo de las posibles limitaciones al derecho a la desconexión. En este sentido, dicho precepto

---

<sup>77</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 15.

condiciona estos supuestos a la concurrencia de circunstancias extraordinarias, tales como la existencia de un riesgo grave, la necesidad de evitar un perjuicio inminente para la empresa o la imposibilidad de posponer la actuación requerida. Ahora bien, la admisión de estas excepciones exige una interpretación restrictiva, basada en criterios de necesidad, proporcionalidad e inmediatez<sup>78</sup>. Así, lo ideal sería que los requerimientos empresariales fuera de la jornada solo tuvieran lugar cuando resultase imprescindible atender una situación concreta que no pueda resolverse dentro del tiempo ordinario de trabajo, excluyendo, por tanto, supuestos de mera conveniencia organizativa.

Asimismo, es importante distinguir la diferencia entre estas situaciones excepcionales y los supuestos de disponibilidad, como son los sistemas de guardias. Mientras que estos últimos responden a una organización previamente pactada y compensada del tiempo de trabajo, las excepciones al derecho a la desconexión a las que se refiere el citado art. 20 bis.3 ET del Proyecto de Ley deben tener un carácter ocasional e imprevisible<sup>79</sup>. Esta distinción evita que se utilicen las excepciones como mecanismo encubierto de disponibilidad permanente. Ahora bien, la admisión de sistemas de disponibilidad permanente plantea una dificultad evidente, y es que cuanto más se recurra a guardias u otros mecanismos, más difícil será garantizar una desconexión efectiva.

Por otro lado, tanto la propia propuesta de modificación del citado art. 20 bis.3 ET como la doctrina destacan el protagonismo de la negociación colectiva en la delimitación de estos supuestos excepcionales, en la medida en que será esta la que, por remisión legal, adapte el contenido del derecho a las características específicas de cada sector o actividad productiva, incluyendo las reglas que limitarán el derecho en cada caso<sup>80</sup>.

Otro aspecto que merece ser mencionado es la experiencia observada en otros países con respecto a la implementación del derecho a la desconexión, de la cual hemos podido obtener que el problema principal no es tanto el reconocimiento formal del derecho en sí, sino su aplicación efectiva en el ámbito empresarial. Diversos estudios han puesto de relieve la existencia de una brecha entre la previsión normativa y su implementación práctica, la cual puede deberse a deficiencias en la aplicación del derecho, ausencia de estrategias de implementación adecuadas o medición defectuosa de su efectividad<sup>81</sup>. Es

---

<sup>78</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 17.

<sup>79</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 16.

<sup>80</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, pp. 16-17.

<sup>81</sup> MONROY CAICEDO, S. P.; ROBAYO BARRIOS, D. M.; LOTERO VASQUEZ, D. F., “Desconexión Laboral: Perspectivas y Reflexiones sobre su Implementación en Colombia. Ley 2191 de 2022”, *Signos*,

por ello por lo que resulta clave interpretar de forma restrictiva los supuestos excepcionales de intervención empresarial fuera de la jornada en aras de evitar menoscabar la eficacia del derecho a la desconexión.

Finalmente, podemos concluir que la configuración de los supuestos excepcionales anteriormente expuestos conforma uno de los aspectos más delicados en la construcción del derecho a la desconexión. La cuestión está en lograr un equilibrio entre las necesidades organizativas de la empresa y la protección efectiva del tiempo de descanso del trabajador, evitando que las excepciones se conviertan en la regla y solo respondan a criterios estrictamente justificados.

### 3. RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE EL EMPRESARIO Y LOS TRABAJADORES

Si bien algunos autores como Gorelli Hernández sostienen que la obligación de cumplir con el derecho a la desconexión recae sobre el empresario frente a las personas trabajadoras y, en su caso, sobre otros posibles sujetos obligados, tales como mandos intermedios o directivos, sobre el propio empresario<sup>82</sup>, la efectividad del derecho a la desconexión laboral no puede entenderse como una obligación unilateral del empresario, sino que exige una concepción más amplia basada en la corresponsabilidad de todos los sujetos implicados en la relación laboral. En línea con esto, Camós y Sierra confirman ese elemento de corresponsabilidad y añaden que, por tanto, el derecho a la desconexión es tanto derecho como obligación<sup>83</sup>. De esta manera, la garantía de este derecho depende del cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, del comportamiento de los propios trabajadores y de la cultura organizativa de la empresa.

En este sentido, del anteriormente mencionado art. 20 bis.2 ET del Proyecto de Ley, se desprende que el derecho a la desconexión se configura como un deber que trasciende la mera abstención de interferir en el tiempo de descanso del trabajador. De hecho, la doctrina ha señalado que el derecho a la desconexión se conforma como un límite insuperable al poder de dirección empresarial reconocido en el art. 20 ET, en tanto que

---

*Investigación en Sistemas de Gestión*, vol. 16, n.º 2, julio-diciembre de 2024, p. 282 (disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/10088/8518>; última consulta: 18 de abril de 2026).

<sup>82</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 12.

<sup>83</sup> CAMÓS VICTORIA, I.; SIERRA HERRERO, A., *op. cit.*, p. 1058.

impide que el tiempo de descanso del trabajador sea considerado como tiempo disponible para la empresa, contribuyendo así a garantizar el libre desarrollo de la persona trabajadora y siendo, por tanto, incompatible con cualquier concepción que pretenda extender el poder empresarial más allá de la jornada laboral<sup>84</sup>. Además, no basta con reconocer formalmente el derecho o con permitir que el trabajador no responda a las comunicaciones fuera de su jornada, sino que el Proyecto de Ley exige, en línea con las directrices de la Resolución del PE de 21 de enero de 2021, la adopción de medidas dirigidas a contribuir a su efectividad, entre las que podemos destacar la implantación de políticas internas de desconexión, la regulación clara de los canales de comunicación, o la promoción de una cultura organizativa que no fomente la disponibilidad permanente<sup>85</sup>.

Otra cuestión que ha destacado la doctrina es que la persistencia de prácticas empresariales que generan expectativas de disponibilidad constante constituye uno de los obstáculos para la efectividad del derecho a la desconexión. Hablamos de situaciones como la simple tolerancia de comunicaciones fuera del horario de trabajo o la valoración de la disponibilidad del trabajador como indicador de compromiso profesional. Ambas situaciones pueden vaciar de contenido el derecho, incluso pese a la existencia de políticas de desconexión<sup>86</sup>. Lo cierto es que en la mayoría de los casos, la persona trabajadora atiende este tipo de requerimientos empresariales fuera de su horario, por presión derivada, bien de su propio sentido de responsabilidad, bien del temor a sufrir consecuencias negativas, entre otros<sup>87</sup>. Por ello, es realmente importante implantar medidas de actuación concretas y eficaces que eviten la producción de ese tipo de prácticas empresariales y no limitarse a meros reconocimientos formales.

Recuperando lo expuesto al comienzo de este subepígrafe, la responsabilidad en la garantía de este derecho no recae exclusivamente en el empleador, sino que es una labor que también atañe a los trabajadores, en la medida en que determinadas conductas individuales pueden contribuir al deterioro del propio derecho. En particular, la aceptación voluntaria de una disponibilidad permanente, la respuesta sistemática a comunicaciones fuera de la jornada o la generación de dinámicas de presión entre

---

<sup>84</sup> RECHE TELLO, N., citada por TRUJILLO PONS, F., “Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 18, enero-junio de 2023, p. 136.

<sup>85</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, pp. 6-7.

<sup>86</sup> MONROY CAICEDO, S. P.; ROBAYO BARRIOS, D. M.; LOTERO VASQUEZ, D. F., *op. cit.*, p. 284.

<sup>87</sup> EUROFOUND, citado por MONROY CAICEDO, S. P.; ROBAYO BARRIOS, D. M.; LOTERO VASQUEZ, D. F., *op. cit.*, p. 283.

compañeros constituyen factores que dificultan la consolidación de una auténtica cultura de desconexión<sup>88</sup>. Esto también se aprecia en entornos altamente competitivos o en determinadas modalidades de flexibilidad horaria en las que el trabajador decide cuándo prestar servicios, aumentando su disponibilidad real y con ello, la difuminación de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso<sup>89</sup>.

En estos casos, la desconexión deja de ser únicamente responsabilidad del empleador para convertirse en un compromiso que deben asumir los trabajadores. No obstante, ello no desplaza en ningún caso las obligaciones empresariales previstas en la modificación del art. 20 bis ET del Proyecto, que seguirán recayendo en mayor medida sobre el empresario, al estar este en una posición superior de poder en la relación laboral. Por tanto, la corresponsabilidad debe entenderse en términos complementarios.

Por otra parte, debe destacarse el papel clave que juega la negociación colectiva como instrumento articulador de esta responsabilidad compartida. Y es que a través de los convenios colectivos se concretan las condiciones de ejercicio del derecho a la desconexión, así como se establecen protocolos de actuación, se definen los supuestos en los que pueden admitirse excepciones y se precisan las actividades de formación y sensibilización, todo ello adaptado a las peculiaridades de cada sector o actividad<sup>90</sup>. Sin embargo, no debe olvidarse que dejar la modulación del derecho únicamente en manos de la negociación colectiva supone ciertos riesgos. En particular, podría dar lugar a regulaciones insuficientes, excesivamente flexibles y sin plenas garantías<sup>91</sup>. Por ello, es necesario que se regulen legalmente unos estándares mínimos que garanticen la efectividad del derecho, sin perjuicio de su desarrollo y mejora por parte de la negociación colectiva.

Paradójicamente, aunque el Proyecto del Ley pretende reforzar la efectividad del derecho a la desconexión, algunas de sus previsiones son demasiado rígidas y no terminan de estar coordinadas con el marco normativo vigente, por lo que no solo se trata de ampliar las garantías, sino también de configurar una regulación legal coherente<sup>92</sup>.

---

<sup>88</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 10.

<sup>89</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *op. cit.*, p. 9.

<sup>90</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, pp. 13-14.

<sup>91</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 115.

<sup>92</sup> *Vid.* CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Dictamen 1/2025 sobre el Anteproyecto de Ley para la Reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión*, Consejo Económico y Social, Madrid, marzo de 2025, (disponible en

En conclusión, la garantía del derecho a la desconexión laboral requiere una aproximación que combine obligaciones empresariales, responsabilidad individual de los trabajadores y regulación colectiva en aras de superar las prácticas organizativas que dificultan su aplicación y de avanzar hacia una protección real y efectiva del tiempo de descanso.

#### 4. CONSECUENCIAS DEL DESCONOCIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

El análisis del derecho a la desconexión laboral no puede considerarse completo sin haber examinado las consecuencias que se pueden derivar de su incumplimiento, tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador. La ausencia de una regulación completa obliga a reconducir sus efectos a categorías jurídicas ya existentes en el ordenamiento laboral.

Comenzado por la perspectiva empresarial, el incumplimiento del derecho a la desconexión puede derivar en responsabilidad administrativa según el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS)<sup>93</sup>, objeto de modificación en el Proyecto de Ley. En concreto, la Disposición final primera de dicho Proyecto modifica los arts. 7.5, 12, 13 y 40.1.c bis) LISOS, tipificando como infracciones los incumplimientos en materia de ordenación de tiempo de trabajo y de registro de jornada, y sus sanciones. Ahora bien, la inexistencia en el marco normativo vigente de una infracción específica sobre vulneración de este derecho no impide la imposición de sanciones cuando la vulneración se traduzca en incumplimientos de la normativa sobre jornada, descansos, registro horario o prevención de riesgos laborales. Por tanto, la reforma proyectada de la LISOS no persigue crear un régimen sancionador nuevo sino reforzar el existente.

Del mismo modo, cuando la vulneración de la desconexión por parte de la empresa se deba a una prolongación indebida del tiempo de trabajo, a la falta de respeto de los períodos mínimos de descanso o a cualquier otra conducta que afecte a este derecho, la redacción proyectada del art. 7.5 LISOS prevé que dichas conductas serán calificadas

---

<https://ces.es/documents/10180/5350453/Dic012025.pdf/cd2de2a6-fdb5-7631-97a6-a18efe2719e7>; última consulta: 20 de mayo de 2026).

<sup>93</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto de 2000).

como infracciones graves en materia de jornada y descansos, con su consiguiente sanción económica recogida en el art. 40.1.c bis) LISOS del Proyecto. Además, para determinar el importe de la multa se tendrán en cuenta los criterios generales previstos en el art. 39 LISOS.

Seguido de esto, el incumplimiento del derecho a la desconexión también está estrechamente relacionado con el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en especial con los riesgos psicosociales. En la Disposición final primera del Proyecto, se incorporan nuevos apartados a los arts. 12 y 13 LISOS, que definen los presupuestos de incumplimiento en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que suponen un riesgo grave (art. 12) o muy grave (art. 13) para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Del mismo modo, la doctrina también reconoce la vinculación de la desconexión con el derecho a la prevención de riesgos laborales<sup>94</sup>. Y es que ya vimos en epígrafes anteriores que situaciones como la disponibilidad constante o la interferencia en los períodos de descanso, si se vuelven habituales, pueden generar fatiga informática y sobrecarga tecnológica, entre otros trastornos, de manera que el empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)<sup>95</sup>, en aras de evitar dichas afecciones<sup>96</sup>.

Asimismo, el incumplimiento de la desconexión laboral puede tener consecuencias relativas a registro de jornada, en tanto que la realización de actividad laboral fuera del horario habitual puede evidenciar la existencia de tiempo de trabajo no registrado. En este sentido, el art. 34 bis ET propuesto en el Proyecto establece que si la empresa incumple la normativa de registro de jornada, se presumirá realizada tanto la jornada ordinaria como las horas extraordinarias y complementarias referidas por el trabajador, salvo que se demuestre lo contrario. No obstante, esta previsión plantea dudas interpretativas, ya que puede conducir a la retribución automática de cualquier periodo de actividad alegado por el trabajador. La STS 372/2026, de 15 de abril, ha rechazado que la mera ausencia de registro de jornada suponga por sí sola la consideración de todas las horas reclamadas,

---

<sup>94</sup> MUÑOZ RUIZ, A. B., “El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales”, en CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, M. G. (coords.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe, 2020, pp. 114 y 123 (disponible en <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/9284cb09-c74d-4468-abde-83c8e116dc39/content>; última consulta: 19 de abril de 2026).

<sup>95</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).

<sup>96</sup> TRUJILLO PONS, F., “Unas notas...”, *op. cit.*, p. 130.

exigiendo al trabajador la aportación de indicios que permitan acreditar el incumplimiento<sup>97</sup>.

Volviendo al art. 34 bis ET proyectado, otra novedad relevante que incluye es la consideración como tiempo de trabajo efectivo de todo el tiempo comprendido entre el inicio y final de la jornada registrada. Esta última circunstancia no solo refuerza la posibilidad de sanción administrativa, sino que también puede generar retribuciones adicionales en favor del trabajador, como consecuencia de computarse como tiempo de trabajo efectivo aquellas actividades realizadas fuera de la jornada ordinaria<sup>98</sup>.

Por otra parte, una nota que debe considerarse respecto del plano individual es que el incumplimiento grave y reiterado por parte del empresario del derecho a la desconexión podría dar lugar a la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador en virtud del art. 50 ET, cuando suponga un incumplimiento de entidad suficiente para justificarla<sup>99</sup>. Sin embargo, no se permite al trabajador la reclamación de indemnización por daños y perjuicios, puesto que la desconexión no está reconocida como derecho fundamental en el ordenamiento vigente<sup>100</sup>.

Desde el punto de vista contractual, resulta relevante comentar la eventual desatención por el trabajador de comunicaciones o requerimientos empresariales realizados fuera de su jornada habitual de trabajo. Este tipo de conducta debe considerarse plenamente legítima en el marco del derecho a la desconexión, sin que pueda dar lugar a sanciones disciplinarias ni a represalias por parte del empleador, en virtud del art. 20 bis.4 ET del Proyecto de Ley. Apreciamos en esta regulación proyectada el interés del legislador por garantizar la protección del trabajador frente a cualquier consecuencia negativa derivada del ejercicio de este derecho.

Por otro lado, distinguimos el supuesto en que el trabajador realiza actividad laboral fuera de su jornada por iniciativa propia, sin requerimiento empresarial expreso. En estos casos, difícilmente podría entenderse vulnerado el derecho a la desconexión por parte de la empresa, sin perjuicio de que esta deba adoptar medidas organizativas encaminadas a evitar la realización de trabajo fuera de jornada sin previo acuerdo. No obstante, sería razonable que la empresa advierta previamente que la actividad desarrollada

---

<sup>97</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 372/2026, de 15 de abril [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2026/565217], FJ tercero.

<sup>98</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, p. 117.

<sup>99</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 9.

<sup>100</sup> TRUJILLO PONS, F., “Un debate...”, *op. cit.*, pp. 117 y 121.

unilateralmente por el trabajador al margen de las instrucciones recibidas no será considerada tiempo de trabajo a efectos contractuales ni de Seguridad Social.

Por tanto, las consecuencias del incumplimiento o desconocimiento del derecho a la desconexión evidencian la necesidad de avanzar hacia una regulación más completa que clarifique las consecuencias jurídicas derivadas de su vulneración y delimite con mayor precisión los supuestos en los que la actividad desarrollada fuera de la jornada puede considerarse tiempo de trabajo efectivo.

## V. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN

### 1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA EN MATERIA DE DESCONEXIÓN LABORAL: TENDENCIAS Y CASOS EMBLEMÁTICOS

#### 1.1. Remisión legal a la negociación colectiva

Actualmente en nuestro ordenamiento jurídico solo disponemos de un reconocimiento formal del derecho a la desconexión que, además, está circunscrito al ámbito digital. Así las cosas, el ya citado art. 88 LOPDGDD se limita a proclamar la existencia de dicho derecho y a remitir su concreción a la negociación colectiva o, en su caso, a la política interna de la empresa. Esta técnica normativa también se ve reforzada con otros preceptos tales como el art. 18 LTD, así como con instrumentos de *soft law* como el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 (en adelante, AENC)<sup>101</sup>, que de igual manera inciden en la idoneidad de regular esa materia mediante la negociación colectiva y la autorregulación empresarial.

La jurisprudencia ha destacado que la intervención de la representación laboral no es una mera exigencia formal, sino una garantía esencial para la protección de los derechos de los trabajadores. Así, la STS 225/2024, de 6 de febrero, declaró nula una política empresarial sobre utilización de dispositivos digitales por haber sido aprobada sin la participación de la representación legal de los trabajadores<sup>102</sup>. Del mismo modo, la STS 1041/2025, de 11 de noviembre, concluye que la desconexión digital obedecerá a lo que disponga la negociación colectiva y que la empresa debe elaborar una política interna en

---

<sup>101</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 de mayo de 2023).

<sup>102</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 225/2024, de 2 de febrero [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2024/505099], FJ tercero.

materia de desconexión, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores<sup>103</sup>. Se desprende de ambos ejemplos el protagonismo de la representación laboral en la elaboración de protocolos.

En definitiva, tanto la negociación colectiva como la empresa juegan un papel relevante en tanto que concretan el ejercicio del derecho a la desconexión en defecto de una regulación legal completa y suficiente sobre el derecho a la desconexión. De esta manera, son éstos quienes en la actualidad detallan las modalidades de ejercicio de dicho derecho, sus límites, sus mecanismos de efectividad y demás pautas encaminadas a garantizar su cumplimiento.

## **1.2. Tendencias detectadas en la práctica convencional y casos emblemáticos**

Resulta pertinente analizar convenios colectivos para comprender cómo abordan en la práctica el derecho a la desconexión. El primer patrón que encontramos es que los acuerdos colectivos tratan la desconexión laboral enfocada únicamente en la esfera digital. Ejemplo de ello es el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes 2023-2026, el cual recoge la desconexión digital en el art. 27 bis, cuyo primer párrafo señala expresamente el derecho de los trabajadores a no usar los medios digitales proporcionados por la empresa fuera del horario laboral, y cuyo segundo párrafo establece la prohibición para la empresa de enviar comunicaciones electrónicas fuera de la jornada del trabajador.

Adicionalmente, encontramos evidencia de esta misma idea en el estudio llevado a cabo por Payá Castiblanque, en el que analizó un total de 239 convenios colectivos y obtuvo dos datos relevantes: primero, que de esos 239 convenios colectivos, solo 86 (el 35,98 %) contienen alguna cláusula sobre desconexión digital<sup>104</sup>; segundo, que de esos 86 convenios colectivos, solo 49 (el 20,5 % respecto de los 239) incorporan medidas concretas en contribución a la efectividad de dicho derecho<sup>105</sup>.

En esta misma línea, otra tendencia que podemos apreciar en algunos textos convencionales que regulan el derecho a la desconexión es que contienen cláusulas con una función declarativa, en las que meramente se reconoce el citado derecho a las personas trabajadoras. Es el caso del ya citado art. 27 bis, apartado 1, del Convenio

---

<sup>103</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 1041/2025, de 11 de noviembre [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2025/765346], FJ cuarto.

<sup>104</sup> PAYÁ CASTIBLANQUE, R., *op. cit.*, p. 193.

<sup>105</sup> PAYÁ CASTIBLANQUE, R., *op. cit.*, p. 194.

colectivo del sector de grandes almacenes, cuyo enunciado ya comienza dictando: “se reconoce el derecho (...)”.

Por otra parte, podemos detectar que en diversos convenios colectivos se incluyen cláusulas con una labor preventiva-organizativa. En este grupo nos referimos a todas aquellas disposiciones que recogen pautas claras sobre cómo y en qué términos actuar o comunicarse para evitar prolongaciones de jornada indebidas o la disponibilidad permanente por parte de la persona trabajadora. El art. 57 bis, apartado 3, del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026<sup>106</sup>, enumera una serie de medidas a seguir con el fin de organizar mejor el tiempo de trabajo, entre las cuales podemos destacar la limitación de las comunicaciones únicamente a las personas implicadas, el envío retardado de correos electrónicos, o la programación de respuestas automáticas durante los periodos de inactividad laboral.

Sumado a esto, también es frecuente encontrar en distintos acuerdos colectivos la existencia de cláusulas que cumplen una función garantista, que nacen con el objetivo de velar por el descanso de los trabajadores. Estas cláusulas sitúan el derecho a la desconexión como un límite al poder del empresario de disponer ilimitadamente del tiempo de las personas trabajadoras. Así las cosas, el Convenio colectivo empresarial de Ahorramas, S.A.<sup>107</sup> contiene como Anexo I un protocolo en materia de desconexión digital, en el cual se recogen medidas como la prohibición de sanción disciplinaria a aquellos trabajadores que ejerciten su derecho a la desconexión y la prohibición de comportar consecuencias laborales negativas para estos.

Sin embargo, resulta clave señalar que numerosos textos convencionales también prevén excepciones al ejercicio del derecho a la desconexión por razones de diversa naturaleza. Así lo demuestra el anteriormente citado art. 27 bis, apartado uno, del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, que tras reconocer el derecho a la desconexión de los trabajadores añade la exclusión de su ejercicio cuando se den las situaciones de urgencia del apartado tres del mismo precepto, las cuales consisten en un riesgo para las personas o un potencial perjuicio para la propia empresa.

---

<sup>106</sup> Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE 14 de diciembre de 2022).

<sup>107</sup> Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ahorramas, SA, Comercial Hermanos Vallejo, SA, Comercial Monte Igueldo, SL, Comercial Sierra, SL, J y M 44, SAU, Majuan, SL, Monelja, SL, Rotterdam, SL, y Rubio Martín, SL (BOE 1 de octubre de 2025).

Asimismo, el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios va un paso más allá al recoger en su art. 29.2, además de la existencia de supuestos excepcionales por urgencia, un listado detallado de dichas situaciones. En este sentido, se incluyen como supuestos de urgencia justificados la necesidad de cubrir de manera inmediata puestos de trabajo por ausencias imprevistas, así como determinadas incidencias relevantes en el centro de trabajo o circunstancias que puedan obligar al cierre del mismo.

Por otra parte, si bien es evidente que hasta ahora la regulación convencional aborda el derecho a la desconexión desde la perspectiva del uso de los medios digitales, hemos podido ver en algún caso, ciertos retazos hacia una visión más amplia de dicho derecho. En particular, el art. 57 bis, apartado tres, del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, ya visto previamente, recoge, entre las pautas propuestas para optimizar la organización del tiempo de trabajo, la limitación de convocatorias fuera de la jornada laboral, pero no se refiere únicamente a videoconferencias o demás formas de reunión telemática, sino que engloba todo tipo de convocatorias, ya sean de formación, reuniones, presentaciones, de carácter informativo, o cualquier tipo.

Por tanto, el análisis de la negociación colectiva nos permite observar que la regulación convencional sigue centrándose principalmente en la dimensión digital de la desconexión. No obstante, también hemos encontrado que los textos convencionales prevén, junto con el reconocimiento formal del derecho, medidas organizativas, garantías frente a represalias y excepciones justificadas, llegándose incluso a observar en algunos casos indicios de una concepción más amplia de este derecho.

## 2. PROPUESTA DE MODELO DE PROTOCOLO EMPRESARIAL

Tras analizar el papel desempeñado en la práctica por la negociación colectiva en la concreción del derecho a la desconexión, resulta oportuno también plantear el rol que podrían jugar las propias empresas respecto del cumplimiento efectivo de este derecho. Y es que como se ha visto anteriormente, no solo los convenios colectivos mencionan la posibilidad de las empresas de completar o mejorar las medidas sobre desconexión, sino también normativa vigente, como los arts. 18.2 LTD y 88 LOPDGDD, señalan expresamente que la empresa, una vez reunida con la representación legal de los trabajadores, será la encargada de elaborar una política interna en la que desarrolle el

ejercicio de dicho derecho, incluyendo tanto medidas preventivas, como medidas de sensibilización y mecanismos de control.

En este contexto y partiendo de estas premisas, se propone a continuación un modelo orientativo de protocolo empresarial que pretende incluir medidas organizativas y preventivas encaminadas a garantizar de manera efectiva el respeto al tiempo de descanso y la salud de las personas trabajadoras, todo ello desde una concepción amplia del concepto de desconexión laboral.

### **2.1. Justificación y fundamento del protocolo**

El presente protocolo empresarial parte de la consideración de que el derecho a la desconexión debe configurarse como una garantía integral de respeto al tiempo de descanso, a la salud y a la vida personal del trabajador, y no circunscribirse únicamente al uso de dispositivos digitales. Su fundamento normativo reside, principalmente, en:

- El art. 10 CE, que reconoce el libre desarrollo de la personalidad.
- El art. 40.2 CE, que apela el deber de los poderes públicos de garantizar el descanso necesario.
- El art. 43 CE, que reconoce el derecho a la protección de la salud.
- Los arts. 34 a 38 ET, sobre ordenación del tiempo de trabajo y descansos.
- La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en particular, las disposiciones relativas a los riesgos psicosociales.
- El art. 88 LOPDGDD, que reconoce la existencia del derecho de los trabajadores a la desconexión digital.
- La Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

Junto a este marco normativo, la negociación colectiva también ha servido como base para este protocolo. Las soluciones adoptadas en distintos convenios colectivos, tales como el Convenio colectivo de CBRE GWS España, S.L.<sup>108</sup> o el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.U.<sup>109</sup>, constituyen una referencia útil para la elaboración del presente protocolo empresarial. Adicionalmente, para la elaboración de

---

<sup>108</sup> Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CBRE GWS España, SL, Anexo II (BOE 26 de noviembre de 2025).

<sup>109</sup> Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU, Anexo 3 (BOE 3 de abril de 2025).

este protocolo también ha servido como referencia el informe “Estudio de fundamentación para la Ley de usos del tiempo y racionalización horaria”, llevado a cabo por la organización Time Use Initiative (TUI)<sup>110</sup>.

Asimismo, este protocolo nace con la intención de desarrollar una concepción amplia del derecho a la desconexión laboral, en aras de favorecer el equilibrio entre vida profesional y vida personal, así como de evitar el desgaste psíquico u otros riesgos para la salud derivados de prácticas laborales que impliquen una disponibilidad permanente.

## **2.2. Objeto y ámbito de aplicación**

### *2.2.1. Objeto*

El protocolo tiene como finalidad garantizar el respeto efectivo del tiempo de descanso legal y convencionalmente establecido, establecer límites claros a los requerimientos empresariales fuera de la jornada ordinaria, prevenir riesgos psicosociales derivados de la prolongación indebida del tiempo de trabajo y regular los supuestos excepcionales en los que pueda justificarse la prestación de servicios fuera del horario habitual.

### *2.2.2. Ámbito subjetivo*

El protocolo será aplicable a la plantilla en su totalidad, con independencia del tipo de contrato, de la modalidad de prestación de servicios o del nivel jerárquico, y sin perjuicio de las especialidades previstas para el trabajo a distancia, el personal con régimen de guardias, el personal de alta dirección y los contratos a tiempo parcial.

## **2.3. Principios rectores**

El protocolo se inspira en una serie de principios orientados a garantizar una aplicación equilibrada del derecho a la desconexión. Entre ellos destacan el respeto al tiempo de descanso como ámbito protegido frente a injerencias laborales, la protección de la salud física y mental de los trabajadores, la conciliación de la vida personal y profesional, así como la corresponsabilidad organizativa entre la empresa y la plantilla.

---

<sup>110</sup> TIME USE INITIATIVE (TUI), “Estudio de fundamentación para la Ley de usos del tiempo y racionalización horaria: Hacia una organización del tiempo equilibrada: más saludable, igualitaria, productiva y sostenible”, *Time Use Initiative* (disponible en <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>; última consulta: 17 de abril de 2026).

A estos, se debe sumar el principio de libertad de disposición del tiempo de no trabajo, entendiendo que este constituye un espacio propio de la persona trabajadora que puede destinarse a fines de cualquier índole, en conexión con el libre desarrollo de la personalidad.

Asimismo, el ejercicio del poder por parte del empresario deberá regirse por criterios de proporcionalidad y seguridad jurídica, especialmente en la delimitación de los supuestos excepcionales en los que pueda requerirse actividad fuera de la jornada laboral. De igual modo, el ejercicio del derecho a la desconexión no podrá dar lugar a represalias ni a consecuencias negativas en la situación profesional de las personas trabajadoras.

## **2.4. Contenido esencial del Derecho a la desconexión laboral**

### *2.4.1. Regla general de no exigibilidad*

Con carácter general, fuera de la jornada ordinaria de trabajo y durante los períodos de descanso legal o convencionalmente establecidos no será exigible la atención de comunicaciones profesionales, ni la realización de tareas laborales. Tampoco podrá exigirse disponibilidad implícita o tácita, ni valorarse negativamente la falta de respuesta a comunicaciones recibidas fuera del horario de trabajo.

El ejercicio de este derecho no constituirá incumplimiento contractual ni podrá dar lugar a sanción disciplinaria.

### *2.4.2. Medidas organizativas internas*

Con el fin de favorecer el respeto al tiempo de descanso, la empresa adoptará medidas técnicas y organizativas como la programación diferida de correos electrónicos, la generación de mensajes automáticos informando del horario de atención, la desactivación de notificaciones en periodos de descanso, o la restricción del envío masivo de comunicaciones fuera de horario.

### *2.4.3. Integración en la política de prevención de riesgos laborales*

La evaluación de riesgos psicosociales incorporará un análisis de la carga de trabajo real, así como una evaluación de la cultura de disponibilidad permanente y la identificación de prolongaciones sistemáticas de jornada.

### *2.4.4. Planificación del tiempo de trabajo*

La empresa procurará organizar el trabajo de manera que la carga de tareas pueda desarrollarse dentro de la jornada ordinaria, evitando así la generación sistemática de situaciones de disponibilidad fuera del horario laboral. A tal efecto, la empresa tratará de adoptar las siguientes directrices:

- Ajustar la carga de trabajo asignada a la jornada ordinaria de trabajo.
- Evitar la asignación sistemática de tareas que deban realizarse fuera del horario laboral.
- Planificar adecuadamente reuniones, comunicaciones y plazos de entrega, evitando su fijación en horarios que interfieran con los periodos de descanso.
- Garantizar que los sistemas de evaluación del desempeño no incentiven directa o indirectamente la disponibilidad fuera de la jornada laboral.

## **2.5. Supuestos excepcionales de intervención fuera de la jornada**

### *2.5.1. Requisitos*

La realización de actuaciones laborales fuera de la jornada ordinaria solo será legítima cuando concurren circunstancias que justifiquen razonablemente dicha intervención. En particular, las circunstancias que han de concurrir son las siguientes:

- a) Existir una necesidad objetiva.
- b) Ser una situación de urgencia real e inmediata.
- c) Ser una situación imposible de resolver mediante una reorganización interna alternativa del trabajo.
- d) En todo caso, la actuación realizada debe respetar el principio de proporcionalidad.

### *2.5.2. Consecuencias*

En tales supuestos, la intervención fuera de la jornada deberá quedar registrada y ser compensada conforme a la normativa vigente sobre horas extraordinarias o tiempo equivalente de descanso.

No obstante, el presente protocolo no impide que puedan existir acuerdos o pactos previos de disponibilidad o de atención de determinadas tareas fuera de la jornada habitual, siempre que tales situaciones estén claramente delimitadas, cuenten con la

correspondiente compensación y no se convierta en una práctica generalizada que desvirtúe el derecho al descanso.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de los supuestos de fuerza mayor, apreciados de forma restrictiva, que puedan exigir una intervención inmediata fuera de la jornada ordinaria.

## **2.6.Especialidades según modalidades contractuales**

### *2.6.1. Trabajo a distancia*

Cuando se trate de trabajadores cuya modalidad de trabajo sea el trabajo a distancia, se establecerán franjas claras de disponibilidad y de indisponibilidad, evitando la dilución de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo personal.

### *2.6.2. Régimen de guardias*

Solo el personal expresamente designado en turno de guardia estará obligado a atender requerimientos, con compensación específica.

### *2.6.3. Alta dirección*

En el caso de los altos directivos, el presente protocolo operará como criterio interpretativo para evitar abusos en la exigencia de disponibilidad permanente, sin perjuicio de las peculiaridades contractuales propias del régimen especial.

### *2.6.4. Contratos a tiempo parcial*

Cuando se trate de contratos a tiempo parcial, queda expresamente prohibida la ampliación sistemática del tiempo de trabajo fuera de las horas pactadas, salvo modificación contractual válida o realización de horas complementarias conforme a derecho.

## **2.7.Responsabilidad compartida**

La garantía efectiva del derecho a la desconexión requiere la implicación tanto de la empresa como de las personas trabajadoras. A tal fin, por parte de la empresa deberá promoverse una planificación razonable de las cargas de trabajo, evitar prácticas que fomenten la disponibilidad permanente, formar a los mandos intermedios en una cultura respetuosa con el tiempo de descanso y poner a disposición canales internos de denuncia.

Por su parte, las personas trabajadoras deberán respetar el derecho a la desconexión de sus compañeros, abstenerse de generar comunicaciones innecesarias fuera de horario y utilizar adecuadamente los canales organizativos establecidos.

## **2.8. Consecuencias del incumplimiento**

### *2.8.1. Consecuencias para el empresario*

El incumplimiento de las medidas previstas en este protocolo podrá generar distintas responsabilidades para la empresa. Así, cuando el incumplimiento implique la imposición de disponibilidad permanente o la prolongación sistemática del tiempo de trabajo, podrán adoptarse medidas correctoras internas, así como revisarse las prácticas organizativas que hayan favorecido dichas situaciones, con el objetivo de restablecer el respeto al tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

### *2.8.2. Consecuencias para el trabajador*

Cuando una persona trabajadora realice actividad laboral fuera del horario establecido por iniciativa propia y de manera reiterada, sin que exista acuerdo previo ni requerimiento empresarial, podrán adoptarse medidas organizativas dirigidas a evitar la prolongación indebida del tiempo de trabajo.

Del mismo modo, cuando se generen comunicaciones o requerimientos innecesarios fuera de la jornada que afecten al derecho a la desconexión de otros trabajadores, dichas conductas podrán ser objeto de medidas correctoras internas.

## **2.9. Seguimiento y evaluación**

El protocolo será objeto de revisión periódica, con carácter anual, con el fin de evaluar su eficacia. Para su evaluación, se tendrán en cuenta criterios objetivos tales como la cantidad de horas extraordinarias realizadas, el número de comunicaciones fuera de horario o el número de incidencias registradas, entre otros. Asimismo, su desarrollo y revisión serán negociados en todo caso con la representación legal de los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

A partir de las cuestiones anteriormente desarrolladas, podemos formular diversas conclusiones relevantes. En primer lugar, la necesidad de configurar un derecho a la desconexión laboral no deriva realmente de la digitalización del trabajo, sino de la insuficiencia del modelo clásico de ordenación del tiempo de trabajo para responder a nuevas situaciones de disponibilidad. La aparición de periodos de tiempo en los que el trabajador no presta servicios efectivos, pero tampoco dispone libremente de su tiempo, evidencia una realidad jurídica que no queda suficientemente cubierta por la tradicional dicotomía entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

En segundo lugar, la principal limitación del marco normativo español no reside tanto en la ausencia de referencias a la desconexión, sino en la falta de una configuración unitaria y coherente del derecho. La dispersión de su regulación entre normas de distinta naturaleza, sumada a su ubicación dentro del ámbito de la protección de datos, demuestra que el ordenamiento aún no reconoce la desconexión laboral como una institución autónoma del Derecho del Trabajo. Por ello, parece claro que el verdadero reto está en definir su contenido y su régimen de garantías antes que en entrar a debatir si la desconexión laboral constituye un derecho fundamental o un derecho ordinario.

Por otra parte, la singularidad del derecho a la desconexión laboral es la imposición de límites al ejercicio de los poderes empresariales fuera de la jornada habitual, abandonando la idea de ser solo un derecho del trabajador para convertirse simultáneamente en un deber de autocontención para el empresario. Asimismo, la efectividad de este derecho depende en gran medida de que sus excepciones queden bien delimitadas, evitando supuestos demasiado genéricos de urgencia, disponibilidad o necesidad organizativa que pongan en riesgo su eficacia práctica. No obstante, determinados factores organizativos y culturales también influyen en la efectividad del derecho, pues la mera existencia de protocolos resulta insuficiente si se mantienen prácticas que fomentan la disponibilidad permanente.

Otra conclusión alcanzada en este trabajo es que la fórmula más adecuada para garantizar la efectividad del derecho, y a su vez cubrir las diversas realidades productivas, es la combinación entre la regulación de unos estándares mínimos legales y el desarrollo convencional adaptado a cada sector. De esta manera, no recae todo el peso sobre la negociación colectiva, cuya regulación en ocasiones es dispar entre convenios de distintos sectores y contiene cláusulas meramente declarativas o excepciones demasiado amplias.

Siguiendo con la negociación colectiva, en España la mayoría de los convenios aún circunscriben la desconexión al ámbito digital al limitarse a regular comunicaciones electrónicas y demás problemáticas derivadas de la digitalización del trabajo. La escasa regulación convencional en materia de desconexión laboral en sentido amplio remarca nuevamente la necesidad de evolucionar hacia una configuración legal de este derecho.

En definitiva, tras las cuestiones desarrolladas en este trabajo, se puede apreciar que la principal dificultad no está en reconocer la existencia del derecho a la desconexión, sino en determinar con claridad su alcance y su régimen de garantías, todo ello sin desvirtuar otras instituciones de Derecho del Trabajo, tales como la ordenación del tiempo de trabajo o el régimen de horas extraordinarias, entre otras.

Asimismo, es necesario encontrar un equilibrio en su configuración, de forma que no se le dote de una protección meramente formal que lo vuelva insuficiente, pero tampoco de una regulación excesivamente rígida que genere nuevas disfunciones. Desde mi perspectiva, la forma más idónea de desarrollar este futuro derecho pasa por proteger el tiempo personal del trabajador en favor de su libre desarrollo al tiempo que se admiten diversas formas de organización del trabajo, siempre que estas sean voluntarias, proporcionadas y cuenten con garantías suficientes para no vaciar de contenido el propio derecho.

## **VII. FUENTES**

### **1. NORMATIVA**

#### **1.1.Legislación española**

Constitución Española (BOE 29 de diciembre de 1978).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto de 2000).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018).

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021).

### **1.2.Iniciativas legislativas**

Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, Serie A, núm. 58-1, 16 de mayo de 2025, (disponible en [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF); última consulta: octubre de 2025).

Consulta pública previa sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025 (disponible en <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/88fa6639-9c3b-4f1b-a40e-e2fc4ba771c2>; última consulta: octubre de 2025).

### **1.3.Legislación comunitaria**

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE 14 de diciembre de 2007).

Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera (DOUE 11 de abril de 2006).

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE 18 de noviembre de 2003).

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (DOUE 10 de noviembre de 2021).

## 2. JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 784/2019, de 19 de noviembre [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2019/751639].

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 225/2024, de 2 de febrero [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2024/505099].

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 267/2025, de 2 de abril [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2025/544021].

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 808/2025, de 23 de septiembre [versión electrónica - base de datos *La Ley*. Ref. LA LEY 305950/2025].

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 1041/2025, de 11 de noviembre [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2025/765346].

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 372/2026, de 15 de abril [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2026/565217].

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 44/2022, de 22 de marzo [versión electrónica - base de datos *Aranzadi*. Ref. AS 2022/742].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 2843/2023, de 5 de mayo [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2023/627374].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) núm. 962/2020, de 4 de noviembre [versión electrónica - base de datos *Lefebvre*. Ref. EDJ 2020/744273].

## 3. CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE 14 de diciembre de 2022).

Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 de mayo de 2023).

Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9 de junio de 2023).

Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 26 de enero de 2024).

Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (BOE 3 de abril de 2025).

Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ahorramas, SA, Comercial Hermanos Vallejo, SA, Comercial Monte Igueldo, SL, Comercial Sierra, SL, J y M 44, SAU, Majuan, SL, Monelja, SL, Rotterdam, SL, y Rubio Martín, SL (BOE 1 de octubre de 2025).

Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CBRE GWS España, SL (BOE 26 de noviembre de 2025).

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

##### 4.1. Obras doctrinales

AGUILAR GONZÁLVEZ, M. C., “El descanso como derecho laboral autónomo”, *Briefs AEDTSS*, n.º 109, 2024, pp. 1-3.

ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “Jornada y tiempo de descanso en la jurisprudencia del TJUE”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 14, n.º 2, octubre 2022, pp. 166-185 (disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/es/article/view/7177/5613>; última consulta: 16 de marzo de 2026).

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Tesis doctoral, Universidad de Alicante, Alicante, 2016 (disponible en <https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/9fe1f833-7fa1-4a6e-bd82-74cc496c7d91/content>; última consulta: 13 de febrero de 2026).

CAMÓS VICTORIA, I.; SIERRA HERRERO, A., “El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación”, *Izquierdas*, n.º 49, julio 2020, pp. 1053-1074 (disponible en <https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>; última consulta: 17 de febrero de 2026).

DURÁN LÓPEZ, F. (dir.) *et al.*, *Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico: Reflexión de futuro y propuesta de líneas de cambio*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2025.

GARCÍA ROMERO, B., “Tiempo de trabajo y tiempo de descanso: calificación de las pausas dentro de la jornada diaria en las que el trabajador debe permanecer preparado para intervenir en caso de necesidad en un lapso de tiempo de dos minutos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 9, 2021.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “¿Viento de cambio en la desconexión «digital»? Su posible futura (y mejorable) regulación”, *Trabajo y Derecho*, n.º 129, octubre 2025, pp. 1-26.

GREENHAUS, J. H.; COLLINS, K. M.; SHAW, J. D., “The relation between work-family balance and quality of life”, *Journal of Vocational Behavior*, 63 (2003), pp. 510-531, DOI: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.

LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., “Tiempo de trabajo”, en LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J. (coord.), *Lecciones de contrato de trabajo*, 3ª ed., Civitas (Thomson Reuters), 2022, pp. 149-174.

LÓPEZ NÚÑEZ, M. I., “Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia”, en CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, M. G. (coords.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe, 2020, pp. 143-159 (disponible en <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/f3076d8f-d622-4c7c-a953-e3b0b492e173/content>; última consulta: 13 de febrero de 2026).

MERCADER UGUINA, J. R., “El rostro cambiante del tiempo de trabajo”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, n.º 2, 2025, pp. 4-21.

MONROY CAICEDO, S. P.; ROBAYO BARRIOS, D. M.; LOTERO VASQUEZ, D. F., “Desconexión Laboral: Perspectivas y Reflexiones sobre su Implementación en Colombia. Ley 2191 de 2022”, *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, vol. 16, n.º

2, julio-diciembre de 2024, pp. 274-292 (disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/10088/8518>; última consulta: 18 de abril de 2026).

MUÑOZ RUIZ, A. B., “El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales”, en CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, M. G. (coords.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe, 2020, pp. 112-126 (disponible en <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/9284cb09-c74d-4468-abde-83c8e116dc39/content>; última consulta: 19 de abril de 2026).

PAYÁ CASTIBLANQUE, R., “El derecho a la desconexión digital: análisis de la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 176, 2025, pp. 183-216.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “Plataformas, *microworkers* y otros retos del trabajo en la era digital”, contribución a la Conferencia Nacional OIT “El futuro del trabajo que queremos”, Madrid, 28 de marzo de 2017 (disponible en <https://www.ilo.org/es/resource/article/plataformas-microworkers-y-otros-retos-del-trabajo-en-la-era-digital>; última consulta: 16 de febrero de 2026).

SÁEZ LARA, C., “Jurisprudencia comunitaria sobre ordenación del tiempo de trabajo”, *Temas Laborales*, n.º 130, 2015, pp. 243-270.

TRUJILLO PONS, F., “Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 18, enero-junio 2023, pp. 128-153.

TRUJILLO PONS, F., “Un debate a cuenta de la categorización (o no) de la desconexión digital en el ámbito laboral como derecho fundamental”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 10, noviembre-abril 2025, pp. 113-132.

#### **4.2. Informes y estudios**

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA), “OSH Pulse 2025: Occupational safety and health in the era of climate and digital change”, *Publications Office of the European Union*, 2025 (disponible

[https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/OSH-pulse-2025-climate-digital-change\\_EN.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/OSH-pulse-2025-climate-digital-change_EN.pdf); última consulta: 30 de enero de 2026).

TIME USE INITIATIVE (TUI), “Estudio de fundamentación para la Ley de usos del tiempo y racionalización horaria: Hacia una organización del tiempo equilibrada: más saludable, igualitaria, productiva y sostenible”, *Time Use Initiative* (disponible en <https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>; última consulta: 17 de abril de 2026).

#### **4.3.Dictámenes y fuentes institucionales**

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES), *Dictamen 1/2025 sobre el Anteproyecto de Ley para la Reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión*, Consejo Económico y Social, Madrid, marzo de 2025, (disponible en <https://ces.es/documents/10180/5350453/Dic012025.pdf/cd2de2a6-fdb5-7631-97a6-a18efe2719e7>; última consulta: 20 de mayo de 2026).

### **VIII. ANEXO. EXTRACTO DEL PROYECTO DE LEY DE 16 DE MAYO DE 2025 RELATIVO AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN**

*Se reproduce a continuación el texto de los preceptos del Proyecto de Ley de 16 de mayo de 2025 que desarrollan el derecho a la desconexión laboral:*

Artículo único. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Dos. Se modifica el artículo 20 bis, que queda redactado como sigue:

«Artículo 20 bis. Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

1. Las personas trabajadoras, incluidas las que trabajan a distancia y, particularmente, mediante teletrabajo, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y

a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la normativa en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

2. El deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión supone, entre otros, la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora mediante cualquier dispositivo, herramienta o a través de medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo.

El derecho a la desconexión es irrenunciable.

3. Mediante la negociación colectiva se definirán las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión, que deberán estar orientadas a potenciar el bienestar y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, especialmente, el riesgo de fatiga informática.

Igualmente, la negociación colectiva podrá establecer excepciones al derecho a la desconexión de las personas trabajadoras cuando concurran circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o para otras personas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

4. El rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral no podrán generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora».