

Desconexión digital y personal fuera de convenio

La desconexión digital aplica al personal fuera de convenio. En España, este derecho está regulado por la *Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD)* y el *Estatuto de los Trabajadores*. Es un derecho de carácter universal e irrenunciable. Esto significa que protege a toda la plantilla, incluyendo a mandos intermedios, personal fuera de convenio e incluso a la alta dirección. Sin embargo, en la práctica, su aplicación con este personal tiene particularidades muy importantes:

1. La obligación del protocolo interno

Por ley, todas las empresas deben elaborar un Protocolo de Desconexión Digital. Este documento corporativo es el que define cómo se ejecuta este derecho y obliga a que las políticas internas incluyan explícitamente a los puestos directivos y de confianza. El personal fuera de convenio no puede quedar excluido de este plan ni considerarse "disponible las 24 horas" por defecto.

2. Matices y excepciones justificadas

Aunque el derecho es universal, la ley y la jurisprudencia entienden que las funciones de un empleado fuera de convenio (jefaturas, directores, etc.) conllevan mayor responsabilidad. Por ello, las empresas suelen estructurar sus marcos bajo estas reglas:

- El pacto de disponibilidad: Muchos contratos fuera de convenio incluyen un "plus de disponibilidad" o un salario que ya compensa una flexibilidad horaria especial. En estos casos, se puede requerir el contacto fuera de hora, pero siempre bajo criterios de proporcionalidad y necesidad real (situaciones de urgencia, crisis o fuerza mayor).
- Límites de la flexibilidad: El Tribunal Supremo determina que la desconexión digital es flexible. Recibir un correo fuera de horario no vulnera el derecho de forma automática, siempre y cuando no se exija responderlo de inmediato durante el tiempo de descanso.
- Doble responsabilidad directiva: Los empleados fuera de convenio que tienen equipos a su cargo tienen una doble vertiente. Gozan del derecho a desconectar frente a la empresa, pero además tienen la obligación de respetar la desconexión de sus subordinados (evitando enviarles instrucciones u órdenes de trabajo obligatorias fuera de jornada).

El personal fuera de convenio tiene derecho a desconectar, a que se respeten sus vacaciones, días libres y descansos diarios. La diferencia radica en que, por la naturaleza de su puesto, su marco regulador individual suele prever un margen de contacto más amplio para emergencias o asuntos críticos que el de un trabajador sujeto estrictamente al convenio general.