

**EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONTENIDO, LÍMITES Y
CONDICIONES DE EFECTIVIDAD. UNA APROXIMACIÓN
COMPARADA AL ORDENAMIENTO PORTUGUÉS***

***THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION IN COLLECTIVE
BARGAINING: SCOPE, LIMITS, AND CONDITIONS FOR
EFFECTIVENESS. A COMPARATIVE APPROACH TO THE
PORTUGUESE LEGAL FRAMEWORK***

CRISTINA GONZÁLEZ VIDALES

Ayudante Doctora Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universidad de León

<https://orcid.org/0000-0002-5627-2756>

Cómo citar este trabajo: González Vidales, C. (2026). El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva: contenido, límites y condiciones de efectividad. Una aproximación comparada al ordenamiento portugués. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–37. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13837>

RESUMEN

Las últimas décadas han venido marcadas por un proceso intenso de transformación tecnológica que ha alterado de manera profunda las coordenadas clásicas sobre las que se asentaban las relaciones laborales. La progresiva expansión de la conectividad digital ha diluido los límites tradicionales de tiempo y lugar de trabajo,

* Investigación realizada en el marco del Proyecto Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado “La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva”. El trabajo se realizó tras la estancia de investigación llevada a cabo en la Escola de Direito da Universidade do Minho y en el Centro de Investigação em Justiça e Governação (JusGov), posible gracias a la Dra. Teresa Coelho Moreira.

generando escenarios caracterizados por una disponibilidad constante y por la creciente interpenetración entre las esferas profesional y personal. En este contexto, emerge el derecho a la desconexión digital como una respuesta necesaria frente a los riesgos derivados de la hiperconectividad.

Su configuración no se agota en la previsión normativa general, sino que encuentra en la negociación colectiva y en los instrumentos internos de empresa su principal cauce de concreción, permitiendo una adaptación flexible a las particularidades organizativas. Sobre esta base, el derecho se fundamenta en la protección de la salud laboral, la conciliación y la intimidad, configurándose como una facultad individual de no atender comunicaciones fuera del tiempo de trabajo, sin consecuencias adversas.

Al mismo tiempo, su delimitación objetiva y subjetiva, las condiciones organizativas que garantizan su efectividad y las excepciones que modulan su ejercicio ponen de relieve la complejidad de su articulación en entornos productivos digitalizados, en los que la tensión entre disponibilidad y descanso se erige como uno de los principales desafíos del Derecho del Trabajo contemporáneo.

El análisis se completa, además, con una referencia comparada al ordenamiento portugués, cuya formulación de la garantía desde el deber empresarial de abstención de contacto permite iluminar, por contraste, la centralidad que en el modelo español asumen la negociación colectiva y los instrumentos internos de empresa.

PALABRAS CLAVE: desconexión digital, negociación colectiva, hiperconectividad, tiempo de trabajo, conciliación.

ABSTRACT

Recent decades have been marked by a period of intense technological transformation that has profoundly altered the traditional framework on which labour relations were based. The progressive expansion of digital connectivity has blurred the traditional boundaries of working hours and the workplace, creating scenarios characterised by constant availability and the growing interpenetration of professional and personal spheres. In this context, the right to digital disconnection emerges as a necessary response to the risks arising from hyperconnectivity.

Its configuration is not limited to general regulatory provisions, but finds its main channel of implementation in collective bargaining and internal company instruments, allowing for flexible adaptation to organisational specificities. On this basis, the right is grounded in the protection of occupational health, work-life balance and privacy, taking the form of an individual right not to respond to communications outside working hours, without adverse consequences.

At the same time, its objective and subjective scope, the organisational conditions that guarantee its effectiveness, and the exceptions that govern its exercise highlight the complexity of its implementation in digitalised work environments, where the

tension between availability and rest stands as one of the main challenges of contemporary labour law.

The analysis is further enriched by a comparative reference to Portuguese law, whose configuration of disconnection through the employer's duty to refrain from contact helps to illuminate, by contrast, the specific features and limits of the Spanish model.

KEYWORDS: digital disconnection, collective bargaining, hyperconnectivity, working hours, work-life balance.

SUMARIO

- I. Transformación tecnológica y reconfiguración de las relaciones laborales*
- II. Configuración normativa y desarrollo convencional del derecho a la desconexión digital*
- III. Fundamento material de la desconexión digital en la negociación colectiva*
- IV. Contenido del derecho y delimitación objetiva de la desconexión digital*
- V. Ámbito subjetivo del derecho y proyección personal de la desconexión digital*
- VI. Elementos estructurales del ejercicio del derecho a la desconexión digital*
 - 1. Elemento locativo*
 - 2. Elemento cronológico*
- VII. Condiciones organizativas para la efectividad del derecho*
 - 1. Horas extraordinarias y prolongaciones de jornada*
 - 2. Formación y sensibilización*
 - 3. Responsabilidad jerárquica*
- VIII. Excepciones al derecho a la desconexión digital: límites y modulaciones*
 - 1. Disponibilidad y funciones con exigencia de conexión residual*
 - 2. Forma de contacto y criterios de intervención*
 - 3. Causas que justifican la suspensión puntual del derecho*
 - 3.1. Causa de fuerza mayor*
 - 3.2. Grave perjuicio empresarial*
 - 3.3. Riesgo para la integridad de las personas*
 - 3.4. Seguridad de las instalaciones y continuidad operativa*
 - 3.5. Atención a clientes y proveedores*
 - 3.6. Sustitución ante ausencias imprevistas*

3.7. Guardias, retenes y disponibilidad

3.8. Emergencias, accidentes graves o siniestros

IX. Conclusiones

X. Bibliografía

I. Transformación tecnológica y reconfiguración de las relaciones laborales

Los intensos procesos de transformación tecnológica que han caracterizado las últimas décadas han impulsado una reconfiguración estructural de las relaciones laborales. La denominada “interconectividad digital” ha dejado de constituir una mera tendencia incipiente para consolidarse como un rasgo definitorio del actual ecosistema productivo, incidiendo de forma decisiva en la organización y ejecución del trabajo. El nuevo modelo de prestación, sustentado en herramientas digitales, proyecta un horizonte de oportunidades, pero también genera disfunciones que ya se manifiestan con claridad en el presente¹.

En este contexto se inserta el presente estudio, cuyo análisis de la negociación colectiva se ha limitado a los convenios colectivos vigentes publicados o revisados entre 2021 y la actualidad, período en el que se aprecia un notable impulso en el desarrollo convencional del derecho a la desconexión digital tras la consolidación del trabajo a distancia y la aceleración de los procesos de digitalización del trabajo. La selección de los textos convencionales se ha efectuado atendiendo a la inclusión en su articulado de referencias expresas a la “desconexión digital”, el “teletrabajo” o las “tecnologías”, por entender que únicamente aquellos convenios que incorporan una regulación específica de estas materias permiten valorar con precisión el alcance real de la protección dispensada a las personas trabajadoras frente a los riesgos asociados a la conectividad permanente.

La actividad profesional se despliega cada vez con mayor frecuencia en escenarios que desbordan los límites físicos tradicionales de la empresa², el centro o el puesto asignado, dando lugar a modalidades caracterizadas por la disponibilidad digital continuada.

En este contexto, elementos clásicos como el lugar y el tiempo de trabajo experimentan un progresivo proceso de desdibujamiento³. La alteración de estas coordenadas — históricamente determinantes en la delimitación de derechos y deberes— plantea

¹ COELHO MOREIRA, T.: “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *Revista questões laborais*, núm. 49, 2018, pág. 10.

² Para un estudio en profundidad de la problemática sobre la limitación de los tiempos de descanso y trabajo LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Guardias localizadas: a veces tiempo de trabajo, a veces períodos de descanso”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1/2022, 2022. https://doi.org/10.55104/RJL_00301

³ GIL PLANA, J.: “Configuración legal del derecho a la desconexión digital”, en VV. AA. (MALDONADO MONTOYA, J. P.; MARÍN MORAL, I. y SEMPERE NAVARRO, A. V. Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, 2022, pág. 149.

relevantes desafíos jurídicos, en particular en lo que respecta a la preservación de los períodos de descanso y de la esfera personal⁴, así como al cumplimiento de las obligaciones empresariales vinculadas a la desconexión⁵. De ahí la necesidad de una respuesta desde la negociación colectiva, llamada a reconducir los efectos de la digitalización conforme a los principios de respeto al tiempo de trabajo, a la salud y a la intimidad de las personas trabajadoras.

II. Configuración normativa y desarrollo convencional del derecho a la desconexión digital

El despliegue efectivo del derecho a la desconexión digital no se agota en la formulación general contenida en la normativa vigente⁶, la cual incorpora garantías significativas, especialmente en el ámbito del trabajo a distancia⁷. Antes bien, su concreción más significativa se articula a través de instrumentos específicos, cuya naturaleza —protocolaria o convencional de empresa— se acomoda a criterios de proximidad, adaptabilidad y operatividad práctica. De este modo, la efectividad del derecho se ancla en herramientas adoptadas en el seno de cada organización, ajustadas a su estructura, cultura corporativa y modelo de prestación de servicios.

Como desarrollo de esta previsión normativa, los convenios colectivos analizados reconocen expresamente la obligación de elaborar o desarrollar protocolos, acuerdos o políticas internas relativas a la desconexión digital⁸, atribuyéndoles un papel decisivo en

⁴ MORENO SOLANA, A.: “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 8, 2022, págs. 111-138.

⁵ GIL PÉREZ, M. E.: “El derecho a la desconexión digital y su desarrollo legal”, *Lan Harremanak*, 52, 2024, pág. 392. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27027> o COELHO MOREIRA, T.: “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *Revista questões laborais*, núm. 49, 2018, pág. 14.

⁶ En este sentido, LÓPEZ JIMÉNEZ, J. M. y FREIRE LEDO, D.: “La naturaleza jurídica de la desconexión digital y su relación con el teletrabajo”, en VV. AA. (TRUJILLO PONS, F., Dir.), *Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023, págs. 31-52 y VELASCO PORTERO, M. T.: “Derecho a la desconexión digital”, *Temas Laborales*, núm. 168, 2023, págs. 393-413.

⁷ PÉREZ CAMPOS, A. I.: “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 1, enero-marzo, 2021, págs. 499-528.

⁸ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); Art. 19 CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 64 IX CC de Telefónica IoT & Big Data Tech, S.A.U. (BOE núm. 241, de 9 de octubre de 2023); Anexo IV CC de Al Air Liquide España, S.A. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 46 CC de Beer&Food (BOE núm. 176, de 25 de junio de 2020); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); DF primera CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, S.A.U. (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y

la determinación de sus modalidades de ejercicio⁹. Tales instrumentos adquieren carácter obligatorio en su implementación y cumplimiento, configurándose como el verdadero soporte operativo del derecho. En este punto, el trabajo a distancia emerge como un espacio natural —aunque no exclusivo— dada la alteración de los elementos tradicionales de tiempo y lugar que caracterizan esta modalidad. Como muestra de ello, resulta ilustrativa la fórmula que, por un lado —y en sentido amplio— establece como complemento a las medidas recogidas en el texto convencional que “...en el ámbito de la empresa se podrán elaborar distintos documentos que amplíen, desarrollen y/o mejoren...” preceptos relativos a la salvaguarda de la desconexión¹⁰; y, por otro, las disposiciones particulares según las cuales estos “...protocolo[s] de actuación se observará[n] especialmente durante el trabajo a distancia”¹¹.

En coherencia con su carácter operativo, las políticas internas no se conciben únicamente como instrumentos de regulación, sino también como herramientas dinámicas sujetas a evaluación. Con este propósito, la mayoría de los textos analizados prevén la creación de mecanismos de seguimiento paritario, encargados de verificar el cumplimiento de las medidas y resolver las incidencias que puedan derivarse de su aplicación. En términos generales, esta función se atribuye a las comisiones paritarias de los convenios colectivos o a grupos de trabajo específicamente constituidos al efecto, integrados por los representantes de las personas trabajadoras y de la dirección¹². Algunas cláusulas detallan incluso la participación de estructuras preexistentes de diálogo social —como comisiones de igualdad, de formación o de seguridad y salud— en las tareas de supervisión¹³, así como la posibilidad de constituir órganos *ad hoc* adaptados a las particularidades organizativas¹⁴. Estas previsiones refuerzan la eficacia del instrumento al dotarlo de una dimensión de control compartido que trasciende la mera formulación normativa y lo proyecta hacia su aplicación efectiva.

Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

⁹ MORENO SOLANA, A.: “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 8, 2022, págs. 111-138.

¹⁰ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

¹¹ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023).

¹² Cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 10 III CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); o anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

¹³ Cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); y art. 10 III CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024).

¹⁴ Art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021) y Anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

Desde una perspectiva comparada, la experiencia portuguesa confirma también la centralidad de los documentos internos de empresa, aunque a través de una técnica jurídica parcialmente distinta. En aquel ordenamiento resulta habitual que la negociación colectiva remita al reglamento interno empresarial la disciplina de materias diversas, no solo clásicas —como dietas, formación o ejercicio de puestos de dirección—, sino también otras de más reciente aparición, entre ellas la utilización de herramientas digitales en la relación laboral¹⁵ e incluso el uso de sistemas de inteligencia artificial¹⁶. De forma más específica, la Ley n.º 83/2021, de 6 de diciembre, pasó a admitir que el empleador defina mediante reglamento interno “las actividades y las condiciones en las que podrá aceptar la adopción del teletrabajo en la empresa” (art. 166.9 del Código do Trabalho), previsión que ha encontrado reflejo en convenios portugueses recientes.

En esa línea, el derecho al descanso y a la desconexión en el contexto del teletrabajo y del uso de herramientas tecnológicas aparece también, en ocasiones, como materia remitida al reglamento interno, con previa notificación a los sindicatos firmantes, al igual que ocurre con cuestiones conexas relativas a la “intimidad, el uso de dispositivos digitales o la geolocalización en el ámbito laboral”¹⁷. A ello se añade la previsión de mecanismos de intervención de las estructuras representativas que exceden los mínimos legales, al exigir que tales reglamentos sean sometidos a conocimiento, audiencia o consulta previa, e incluso permitir que el desarrollo de determinados aspectos quede igualmente condicionado a la intervención sindical o de la comisión de trabajadores¹⁸.

La comparación con España advierte una clara convergencia funcional, aunque sustentada en técnicas de articulación diferenciadas. Si en nuestro sistema la concreción del derecho se canaliza preferentemente a través de protocolos, políticas internas o acuerdos de empresa elaborados al amparo del artículo 88.3 LOPDGDD y del artículo 18 de la Ley 10/2021, en Portugal adquiere mayor protagonismo la remisión convencional al reglamento interno como instrumento de adaptación organizativa. En ambos casos se aprecia, no obstante, la misma lógica de proximidad institucional: trasladar al nivel de empresa la especificación de los límites, canales y condiciones de ejercicio de la desconexión en atención a las particularidades del entorno productivo.

Por otra parte, cobra especial relevancia la dimensión de difusión de estos instrumentos, configurada como garantía adicional de su eficacia. En el caso analizado, la política interna se acompaña de un compromiso expreso de difusión institucional, al establecer que “las personas trabajadoras tendrán acceso a la política de desconexión digital

¹⁵ Cláusula 37.^a AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024; cláusula 1.^a AE SATA Internacional/SNPVAC–BTE 31/2024; cláusula 29.^a, 10 AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024; cláusula 75.^a, 1, a AE TTSL/STFCMM – BTE 42/2024 o cláusula 14.^a AE Parques Tejo/SINTAP – BTE 25/2024.

¹⁶ Cláusula 28.^a AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024.

¹⁷ Cláusula 23.^a AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024; Cláusula 23.^a AE A CARAVELA/STAS – BTE 18/2024.

¹⁸ Cláusula 23.^a AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024

implantada en la empresa y publicada en el portal corporativo”¹⁹. Esta previsión no solo satisface una exigencia de publicidad, sino que convierte al protocolo en un instrumento operativo de conocimiento jurídico plenamente integrado en la organización.

Así las cosas, el derecho a la desconexión digital adquiere densidad operativa a través de instrumentos que no solo concretan su contenido, sino que lo articulan conforme a los usos tecnológicos, los canales de comunicación y las dinámicas de disponibilidad propias de cada entorno productivo. La capacidad de absorción normativa sitúa a los acuerdos de empresa como verdaderas fuerzas centrípetas, en la medida en que canalizan y concretan los principios generales en soluciones adaptadas al entorno inmediato, frente a la proyección centrífuga que despliegan los convenios de ámbito estatal, orientados a establecer marcos de referencia de carácter general²⁰. Buena muestra de ello es el caso de Telefónica, cuya política interna en la materia se vincula al Acuerdo Marco Internacional suscrito con UNI Global Union y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., donde se establecen compromisos vinculantes de respeto al tiempo de descanso, vacaciones e intimidad de las personas trabajadoras en todas sus operaciones globales²¹. Se consolida así una lógica de regulación adaptada al contexto organizativo, en la que el despliegue efectivo del derecho se ancla en la proximidad institucional y en la capacidad de ajustar las medidas a las condiciones concretas de cada entorno productivo.

III. Fundamento material de la desconexión digital en la negociación colectiva

El derecho a desconectar del trabajo no surge de manera aislada, sino que se fundamenta en un conjunto de finalidades reconocidas en la negociación colectiva, vinculadas a la promoción de la salud laboral, la garantía de la conciliación y la protección del ámbito íntimo de las personas trabajadoras. Su configuración responde, por tanto, a la necesidad de preservar los períodos de descanso frente a las exigencias de disponibilidad permanente asociadas al uso intensivo de tecnologías digitales²².

Uno de los ejes centrales sobre los que pivota el reconocimiento del descanso digital es su capacidad para contribuir a la protección de la salud laboral²³, en particular, frente a

¹⁹ Art. 27 V CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A.U. (Personal de oficinas) (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024).

²⁰ Para una mayor profundización en la idea GONZÁLEZ VIDALES, C. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “El proceso de regulación normativa de los riesgos profesionales emergentes derivados de la disrupción tecnológica”, *Trabajo y Derecho*, núm. 120, 2024, págs. 1-34.

²¹ Así se prevé en el Anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

²² En este sentido ARRUGA SEGURA, M^a. C.: “Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, julio a diciembre, 2021, pág. 61.

²³ Art. 35 III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2022).

los riesgos emergentes derivados de la digitalización del trabajo²⁴. No en vano, numerosas cláusulas lo enmarcan dentro de las estrategias de prevención de riesgos psicosociales²⁵, en especial aquellos vinculados al estrés, la fatiga tecnológica o la sobreexposición informática²⁶. En este sentido, se concibe como una herramienta de mejora del clima laboral y la calidad del trabajo²⁷, en tanto limita la prolongación no deseada de la jornada laboral, contribuyendo al reposo y equilibrio mental, físico y emocional del personal.

Esta lectura material del instituto encuentra un reflejo especialmente nítido en la experiencia portuguesa, donde la regulación del teletrabajo y del deber de abstención de contacto se inserta en una comprensión de la desconexión estrechamente vinculada a la seguridad y salud laboral, en particular frente a los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad²⁸. La posibilidad de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, favorecida por las tecnologías digitales, ha sido allí expresamente relacionada con fenómenos de sobrecarga, fatiga mental, invasión del espacio privado y difuminación de

2021); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); o art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

²⁴ Art. 35 III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023); o art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021).

²⁵ Art. 31 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

²⁶ Anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 6 CC de Centro Farmacéutico, S.L. (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); o DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022).

²⁷ Art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); o art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

²⁸ Para mayor profundización LOZANO LARES, F. y ZENHA MARTINS, J.: “La seguridad y salud laboral de las personas teletrabajadoras en España y Portugal”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. VIII, núm. 2, 2023, págs. 122–154. <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i02.05>

la frontera entre trabajo y descanso²⁹. De este modo, la desconexión no aparece solo como garantía de conciliación o de intimidad, sino, de manera muy marcada, como técnica de contención del tiempo de disponibilidad y como instrumento prevalente de tutela preventiva frente a los efectos nocivos de la conectividad continua.

Asimismo, se establecen una serie de obligaciones empresariales, a saber: por un lado, la implementación de acciones formativas y de sensibilización orientadas al uso razonable de las herramientas tecnológicas, con objeto de prevenir posibles riesgos de fatiga informática o conectividad permanente³⁰; por otro, la realización de evaluaciones que han de ser efectivas, científicas, contrastables y repetibles, que garanticen, en circunstancias iguales, resultados similares que permitan identificar los peligros y riesgos laborales que inciden en la salud del personal³¹; además, deben contar con el consenso de la representación unitaria³².

Otro de los pilares del derecho es el respeto a la vida personal y familiar, cuyo objetivo es garantizar y potenciar los periodos de descanso, permisos y vacaciones, los cuales deben quedar libres de interrupciones laborales, permitiendo un disfrute efectivo de los mismos y reforzando la eficacia de esas políticas³³.

²⁹ CABELLO ROLDÁN, A.: “El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales”; *Lan Harremanak*, núm. 50, 2023, págs. 138 y ss. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25190> o LOZANO LARES, F. y ZENHA MARTINS, J.: “La seguridad y salud laboral de las personas teletrabajadoras en España y Portugal”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. VIII, núm. 2, 2023, págs. 122–154. <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i02.05>

³⁰ Art. 6 CC de Centro Farmacéutico, S.L. (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); o art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

³¹ Art. 35 III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023); art. 31 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

³² Art. 31 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 35 III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023).

³³ Anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 17 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); art. 21 CC de Eurodepot España, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023); art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); art. 31 CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 31 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical

En coherencia con esta finalidad, las disposiciones convencionales subrayan la importancia de adaptar las modalidades del ejercicio de este a las características de cada puesto, al objeto de evitar interferencias que comprometan la organización del tiempo propio más allá de la jornada y equilibrar las distintas esferas de la vida³⁴. La garantía será proyectada también sobre el resguardo del ámbito personal, concebido como una extensión del derecho fundamental a la intimidad. Así, se dispone de manera reiterada que, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, no deben producirse comunicaciones de índole profesional, con el objetivo de salvaguardar el espacio privado y proteger su intimidad personal y familiar³⁵.

Esta fundamentación enlaza, además, con el mandato previsto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales,

de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 46 CC de Philips Ibérica, S.A.U. (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); o art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

³⁴ Art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 31 CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); o anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

³⁵ Anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); anexo V III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 17 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); art. 21 CC de Eurodepot España, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023); art. 21 CC estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 42 CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); art. 46 CC de Beer&Food (BOE núm. 176, de 25 de junio de 2020); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); o DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

que impone a las empresas la obligación de preservar la intimidad digital de su plantilla³⁶. En coherencia con ello, aparecen previsiones relativas al uso de dispositivos electrónicos, a la videovigilancia o a la geolocalización, cuyo empleo debe ajustarse a los principios de necesidad, proporcionalidad y transparencia³⁷.

IV. Contenido del derecho y delimitación objetiva de la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital parte de su reconocimiento expreso como una prerrogativa individual que no implica una obligación correlativa de conducta³⁸. En efecto, se establece con claridad que las personas trabajadoras podrán no atender comunicaciones de índole profesional fuera de la jornada pactada, cualquiera que sea el canal utilizado³⁹, sin que esta opción pueda suponer perjuicio alguno para ellas⁴⁰. Así las

³⁶ DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); o art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021).

³⁷ Art. 46 CC de Beer&Food (BOE núm. 176, de 25 de junio de 2020); o art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024).

³⁸ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); Art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 6 CC de Centro Farmacéutico, S.L. (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

³⁹ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 55 CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 16 bis II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); o art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁴⁰ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); o art. 52 II CC de empresas de servicios

cosas, no exige una desvinculación forzosa ni impone la inactividad comunicativa, sino que capacita, desde la voluntariedad, la opción de no responder requerimientos una vez concluido el tiempo de trabajo. Más aún cuando hay cláusulas que habilitan expresamente al personal directivo a enviar comunicaciones, “si bien el destinatario de dichas comunicaciones no vendrá obligado a dar respuesta a las mismas hasta en tanto no se encuentre dentro del horario de trabajo”⁴¹.

En este contexto, la efectividad de esta facultad se encuentra estrechamente vinculada al cumplimiento de la obligación empresarial de registro horario, en la medida en que dicho instrumento permite constatar el tiempo efectivo de prestación de servicios y, con ello, delimitar con precisión los márgenes temporales de disponibilidad y descanso⁴². En esta misma línea, el registro de jornada no solo opera como un mecanismo de control del tiempo de trabajo, sino también como garantía indirecta del derecho a la desconexión digital, al posibilitar la identificación de eventuales prolongaciones indebidas de la actividad laboral, incluso en entornos de trabajo flexible o a distancia. Al tiempo, su valor probatorio refuerza su función como herramienta de tutela frente a posibles incumplimientos empresariales⁴³, adquiriendo una relevancia singular en aquellos supuestos en los que la difuminación de los límites temporales —propia de las nuevas formas de organización del trabajo— incrementa el riesgo de disponibilidad permanente⁴⁴.

La negociación colectiva lusa permite apreciar una diferencia conceptual de notable interés, así, mientras el modelo español tiende a formular la desconexión como una facultad individual de la persona —esto es, como el derecho a no atender requerimientos fuera de la jornada pactada—, la regulación portuguesa desplaza el centro de gravedad hacia la conducta del empleador, configurando la garantía preferentemente como deber de abstención de contacto durante el tiempo de descanso⁴⁵. No obstante, expresiones más simbólicas como “desconexión”, “derecho a la desconexión digital” o incluso “pausa digital” también aparecen en los textos⁴⁶. La divergencia no es meramente terminológica,

auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024).

⁴¹ Anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁴² SELMA PENALVA, A.: “Desconexión digital: protocolo de actuación”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 59, 2022, págs. 1-24.

⁴³ En este sentido MARTÍN VALES, P.: “El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital”, *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, núm. 38- octubre, 2023, pág. 7.

⁴⁴ SANGUINETI RAYMOND, W.: “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva Ley del Trabajo a distancia”, en VV. AA. (BAZ RODRÍGUEZ, J. Dir.): *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data*, Madrid Wolters kluwer, 2021, págs. 227-266.

⁴⁵ Cláusula 25.^a-A CC CNEF/FENPROF-BTE 31/2024; cláusula 10.^a, 7 CC AHETA/SITESE-BTE 33/2024; cláusula 21.^a AE AIG EUROPE/STAS-BTE 28/2024; cláusula 14.^a AE AWP P&C/STAS-BTE 41/2024; cláusula 40.^a, 1, b) AE EMAS-Beja/STAL-BTE 5/2024; o Cláusula 16.^a, e) AC RIGHTSQUARE/SNQT-BTE 11/2024.

⁴⁶ Cláusula 19.^a, 9 AE CEFOSAP/SITESE-BTE 5/2024; cláusula 11.^a-A, 9 AE CCL/SITESE-BTE 11/2024; cláusula 10.^a, 7 CC AHETA/SITESE-BTE 33/2024; art. 5.º do Anexo XII AE EMARP/SINTAP-

pues en el primer caso, la atención se dirige al estatuto subjetivo del trabajador; en el segundo, a la contención del poder organizativo y comunicativo de la empresa. Desde esta óptica, la fórmula portuguesa parece objetivar con mayor intensidad la tutela, aunque también deja abiertas cuestiones relevantes en torno a los contactos procedentes de superiores no jerárquicos, compañeros, clientes o proveedores.

En términos materiales, los textos portugueses suelen prever que el uso de herramientas digitales —aun cedidas por la empresa— no deben afectar al derecho al descanso, apareciendo en ocasiones la desconexión vinculada a la privacidad⁴⁷ y reconociendo expresamente la legitimidad de la persona trabajadora para no atender el requerimiento del empleador fuera de su horario laboral⁴⁸. Así, mientras algunos optan por prohibir los contactos extrahorarios, otros adoptan formulaciones más generales para salvaguardar el descanso diario y semanal, los días festivos o las vacaciones⁴⁹. El contraste con la experiencia española pone de relieve, así, una coincidencia sustancial en los bienes protegidos, aunque con una mayor inclinación portuguesa a formular la garantía desde la lógica del deber de abstención.

Por cuanto hace al ámbito objetivo español, se configura como una limitación a la utilización de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido⁵⁰, con el fin de garantizar el respeto a los periodos de descanso, permisos, vacaciones e incluso a la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. Este derecho se proyecta, por tanto, más allá del horario laboral, alcanzando los periodos de inactividad profesional derivados de causas muy diversas.

Ahora bien, se establecen garantías adicionales dirigidas a preservar el contenido efectivo de estas disposiciones, pues no se podrá sancionar a las personas trabajadoras por

BTE 7/2024; cláusula 21.^a AE AIG EUROPE/STAS–BTE 28/2024; cláusula 14.^a AE AWP P&C/STAS–BTE 41/2024.

⁴⁷ Cláusulas 27.^a y 26.^a AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024.

⁴⁸ Cláusula 17.^a, 9 AE CEFOSAP/SITese–BTE 5/2024 (cl. 17.^a, 9); cláusula 11.^a-A,9 AE CCL/SITese–BTE 11/2024; y cláusula 22.^a, 2 AE AWP P&C/STAS–BTE 41/2024 (cl. 14.^a); AC Liberty Seguros/STAS–BTE 7/2024.

⁴⁹ Cláusula 26.^a, 1 AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024.

⁵⁰ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); Art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 38 CC de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023)

ejergerla⁵¹, ni condicionar su desarrollo profesional, su evaluación o su promoción⁵². De tal modo que, un amplio número de textos prohíben claramente cualquier represalia o consecuencia adversa derivada del ejercicio del derecho, blindando así su operatividad real frente a interferencias organizativas o sesgos de valoración.

Uno de los aspectos que aparece con mayor frecuencia en los textos convencionales nacionales es la delimitación de los soportes tecnológicos comprendidos en esta garantía. Con carácter general, los documentos analizados señalan que la garantía resulta aplicable a todos los dispositivos y herramientas que, facilitados por la empresa, sean susceptibles de articular comunicaciones de naturaleza laboral, cualquiera que sea su formato o canal⁵³.

⁵¹ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); o art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024).

⁵² Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); o anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁵³ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); o art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

Sin embargo, los más innovadores enumeran expresamente los medios, como teléfonos móviles, tabletas, ordenadores portátiles, aplicaciones corporativas, correos electrónicos, sistemas de mensajería instantánea o plataformas de comunicación interna, así como cualquier otro canal funcionalmente equivalente que pueda dar lugar a una prolongación artificial de la jornada ordinaria⁵⁴. Asimismo, algunas cláusulas precisan que la cobertura alcanza cualquier forma de contacto profesional más allá del tiempo pactado, “fuere cual fuere el medio utilizado”—correo electrónico, WhatsApp, llamadas telefónicas, Teams, etc.—, reiterando que, una vez finalizada la jornada, no existe deber de atención ni de respuesta⁵⁵.

Además, se prevé la prohibición de utilizar canales personales de comunicación para fines laborales⁵⁶, reforzando así la separación funcional entre la vida profesional y la esfera privada. De este modo, la desconexión se proyecta no solo como un derecho de tiempo, sino también como un derecho de canal, delimitando claramente el perímetro digital dentro del cual opera la relación de trabajo.

En sentido inverso, —y no siendo los más—, se incorporan preceptos sobre el uso indebido de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral. La intromisión en los periodos de descanso se califica como infracción leve cuando existe una reiteración injustificada de comunicaciones⁵⁷ o, incluso, muy grave si hay una exigencia de respuesta a correos electrónicos⁵⁸, incorporando elementos de control dirigidos a preservar la efectividad de los márgenes temporales protegidos. Estas previsiones subrayan que el

⁵⁴ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 55 CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 16 bis II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); o art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁵⁵ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); o art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

⁵⁶ Art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

⁵⁷ Anexo IV CC de Al Air Liquide España, S.A. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

⁵⁸ Art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024).

respeto a la desconexión no se limita a una abstención pasiva, sino que exige un compromiso activo de contención en los flujos comunicativos por parte de toda la estructura organizativa.

Bajo este panorama, los convenios colectivos incorporan un compromiso correlativo por parte de las personas trabajadoras, las cuales deben comprometerse a “realizar un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos que la empresa ponga a su disposición”, a fin de evitar la utilización de estos fuera de la jornada laboral⁵⁹. Esta previsión, lejos de constituir una mera declaración de intenciones, se erige en un elemento funcional del propio derecho a la desconexión, pues delimita de manera recíproca las responsabilidades empresariales y las obligaciones de uso responsable por parte de quien es titular del derecho.

V. Ámbito subjetivo del derecho y proyección personal de la desconexión digital

Tal y como se articula en los documentos analizados, esta prerrogativa se configura como un derecho personal y universalmente aplicable a “todas las personas trabajadoras”⁶⁰, sin distinción por modalidad contractual, régimen de prestación de servicios o adscripción profesional⁶¹, tratándose de una garantía de carácter general, cuyo reconocimiento no se ve limitado por el tipo de relación laboral ni por la naturaleza del puesto.

En este punto la comparación con Portugal resulta ilustrativa, pues, aunque la consagración legal del deber de abstención de contacto surgió en conexión con el régimen

⁵⁹ Anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); o art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

⁶⁰ Anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Anexo V CC de Erccros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 46 CC de Beer&Food (BOE núm. 176, de 25 de junio de 2020); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022).

⁶¹ Anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 27 V CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024); Art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); o anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

de teletrabajo, la negociación colectiva reciente extiende la garantía a toda la plantilla, con independencia de la modalidad contractual o del concreto encuadramiento funcional⁶², si bien todavía subsisten algunos textos que mantienen una vinculación más estrecha con el trabajo a distancia⁶³. Esta evolución confirma una idea igualmente perceptible en la experiencia española: la hiperconectividad no constituye un riesgo exclusivo del trabajo en remoto, sino una posibilidad transversal a cualquier prestación laboral articulada mediante soporte digital, explicando la progresiva universalización subjetiva de la garantía en ambos sistemas.

Por su parte, en la negociación colectiva española, la aplicación del derecho se proyecta tanto sobre quienes desarrollan su actividad de forma presencial⁶⁴, como a quienes lo hacen bajo nuevas fórmulas de organización del trabajo —empleo a distancia, flexibilidad horaria u otras modalidades híbridas—⁶⁵, siempre que su actividad implique el uso de dispositivos digitales⁶⁶. Asimismo, diversos textos dispensan una especial atención a las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones a distancia mediante el uso de herramientas tecnológicas⁶⁷, a quienes se les reconoce en particular el ejercicio de dicha facultad. La inclusión explícita de este colectivo responde a la necesidad de reforzar su protección frente a riesgos emergentes como la hiperconectividad o la prolongación

⁶² Cláusula 16.^a, e) AC RIGHTSQUARE/SNQT-BTE 11/2024; cláusula 21.^a AE AIG EUROPE/STAS-BTE 28/2024; o cláusula 26.^a AE MUDUM/STAS-BTE 28/2024.

⁶³ Cláusula 40.^a, 1, b) AE EMAS – Beja/STAL-BTE 5/2024; cláusula 19.^a, 9 AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024; o cláusula 11.^a-A, 9 AE CCL/SITESE – BTE 11/2024.

⁶⁴ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); Art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁶⁵ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 27 V CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024); Art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); o anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁶⁶ Art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁶⁷ Art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); Art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024).

difusa de la jornada, fenómenos que inciden con particular intensidad sobre quienes desempeñan su actividad fuera de los entornos presenciales tradicionales.

La cobertura alcanza igualmente al personal directivo⁶⁸, salvo que concurren circunstancias que justifiquen, de manera expresa y motivada, una disponibilidad fuera del horario habitual⁶⁹. Del mismo modo, los instrumentos colectivos extienden esta salvaguarda, concebida como una garantía frente a eventuales intromisiones durante los espacios personales de descanso⁷⁰.

⁶⁸ Según TRUJILLO PONS, F.: “Las personas trabajadoras que ocupan “puestos directivos” y su derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *IUSLabor*, núm. 1, 2022, págs. 148-167 DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i01.06, el personal directivo se encuentra amparado por el derecho a la desconexión digital, si bien su proyección no es uniforme. Mientras los mandos intermedios y directivos comunes quedan comprendidos con claridad en su ámbito de aplicación, la situación del personal de alta dirección presenta mayores singularidades, al depender su efectividad, en buena medida, de lo previsto en la normativa especial aplicable, en el contrato individual y en los protocolos internos de empresa.

⁶⁹ Art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); o art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁷⁰ Anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 17 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); Cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 42 CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); anexo V III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 14 CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 25 de octubre de 2023); art. 21 CC estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023); art. 21 CC de Eurodepot España, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023); art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); DF primera CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, S.A.U. (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021); art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 16 bis II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); o art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021).

Ahora bien, pese a tratarse de un derecho con vocación de generalidad, su ejercicio no es obligatorio⁷¹, pues su efectividad queda supeditada a la voluntad de la persona trabajadora, la cual podrá responder o no a los requerimientos laborales⁷². Motivo por el cual, alguno de ellos concreta que “aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad”⁷³, precisando, además, que “la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa”⁷⁴.

No obstante, la mayoría de estos textos incluyen excepciones tasadas al elemento subjetivo, ya que a algunas personas no les será de aplicación, a modo de ejemplo: en primer lugar, relacionado con la ocupación o el cargo, al mencionar que las personas trabajadoras por “la naturaleza de su puesto” o por el régimen funcional del servicio, deben permanecer localizables fuera del horario habitual de trabajo⁷⁵, lo que incluye, entre otros, los casos de guardias retribuidas⁷⁶ y puestos estratégicos o de responsabilidad⁷⁷. En segundo lugar, aquella parte de la plantilla que deba atender sus funciones en caso de situaciones excepcionales de urgencia que entrañen peligro para la empresa, las instalaciones, la producción o los bienes de esta, para las personas o, incluso,

⁷¹ Art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 6 CC de Centro Farmacéutico, S.L. (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁷² Art. 6 CC de Centro Farmacéutico, S.L. (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); o art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); o art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024).

⁷³ Art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁷⁴ Art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); o anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

⁷⁵ Art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁷⁶ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); o art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); o art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023).

⁷⁷ Anexo IV CC de Al Air Liquide España, S.A. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); o art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021).

por fuerza mayor⁷⁸. Y, finalmente, aparecerían las personas en empresas de pequeño tamaño⁷⁹, donde la falta de recursos humanos dificulta la desconexión.

Conviene, en este punto, llamar la atención sobre un vacío relevante en el diseño convencional de la desconexión digital: la ausencia de previsiones dirigidas a sujetos externos a la relación laboral, como clientes, proveedores u otros terceros con capacidad efectiva de generar requerimientos comunicativos. La garantía se construye casi exclusivamente sobre el binomio empresa-persona trabajadora, sin contemplar la incidencia que puede tener la actuación de estos actores frente a aquellos ajenos a la organización en la quiebra del tiempo de descanso. Las únicas cláusulas encontradas son referidas a la convocatoria de reuniones —incluidas las celebradas con personas externas—, las cuales apuntan indirectamente a esta cuestión, al recomendar su encuadre dentro del horario ordinario de trabajo⁸⁰. Aparte de este supuesto puntual, la negociación colectiva guarda silencio, desatendiendo así una dimensión crucial para la efectividad real del derecho, la contención del flujo comunicativo que procede del entorno externo y que, en muchas ocasiones, escapa al control organizativo directo.

VI. Elementos estructurales del ejercicio del derecho a la desconexión digital

1. Elemento locativo

El lugar en que se desarrolla la actividad laboral no altera la vigencia del derecho a la desconexión digital. Los convenios colectivos analizados subrayan que su ejercicio se reconoce con independencia de que la prestación se realice en el centro de trabajo

⁷⁸ Anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo IV CC de Al Air Liquide España, S.A. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 55 CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 59 CC de Carburos Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); o art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁷⁹ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021)

⁸⁰ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); o art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

habitual⁸¹ o mediante fórmulas de trabajo a distancia⁸². De este modo, la ubicación física deja de ser un factor condicionante para el disfrute efectivo de este derecho, en coherencia con la progresiva deslocalización del trabajo derivada de los procesos de digitalización. Es habitual, como quedó dicho, incorporar menciones específicas al trabajo a distancia, en remoto o teletrabajo, precisando que esta política es igualmente aplicable tanto a “... los que desarrollas sus funciones en las instalaciones como a los que realizan total o parcialmente el trabajo a distancia o en su propio domicilio”⁸³.

El lugar elegido por la persona trabajadora que acuerda la prestación en remoto —ya sea su residencia habitual o una tercera—, recibe una atención particular en la negociación colectiva al ser identificado como un entorno especialmente expuesto a los riesgos de extensión difusa de la jornada y de intromisión en la esfera personal. Por ello, se preserva expresamente en este escenario, garantizándolo “con independencia del lugar de prestación de servicios”⁸⁴. Del mismo modo, algunos convenios contemplan supuestos para el trabajo itinerante o con movilidad geográfica, señalando que, fuera de las situaciones de urgencia justificadas, no se exige la atención de comunicaciones hasta el inicio de la siguiente jornada⁸⁵.

⁸¹ Art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 27 V CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); o art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024).

⁸² Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); o art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023)

⁸³ Art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); o anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁸⁴ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 27 V CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024); art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); o art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021)

⁸⁵ Anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

En fin, el elemento locativo se redefine como un parámetro flexible, en el que prima la garantía del tiempo de descanso con independencia del espacio físico en que se preste el trabajo, reforzándose la protección en aquellos escenarios —como el domicilio o la itinerancia— en que la hiperconectividad puede diluir más intensamente la frontera entre lo personal y lo profesional.

2. Elemento cronológico

El tiempo constituye un eje vertebrador del derecho a la desconexión digital y, por tanto, un elemento clave en su regulación convencional. No en vano, es fuera del horario laboral cuando adquiere pleno sentido esta garantía, pensada para proteger espacios personales de descanso, recuperación y ocio. Los agentes sociales han asumido este reto delimitando de forma precisa los márgenes temporales que conforman el perímetro de la no disponibilidad digital, tanto en lo que atañe a la jornada ordinaria como a los períodos de inactividad más prolongados.

La garantía de desvinculación digital se articula, con carácter general, como una prerrogativa asociada a los periodos fuera del horario de trabajo pactado. Este criterio se reitera en múltiples instrumentos colectivos, que subrayan la necesidad de cesar en la utilización de herramientas digitales una vez finalizado el turno ordinario⁸⁶. En esta línea, algunas cláusulas incorporan matices específicos para la jornada partida o distribución irregular, precisando que la desconexión debe mantenerse durante los intervalos intermedios⁸⁷. Asimismo, se establece que la utilización de estos dispositivos deberá efectuarse “dentro del horario laboral según se establece en el calendario de cada centro de trabajo”, de manera responsable y con pleno respeto a los tiempos de descanso del personal⁸⁸.

La delimitación temporal se extiende, en términos generales, a todos aquellos intervalos en los que no se exige la prestación de servicios, incluyendo no solo el tiempo situado fuera de la jornada ordinaria, sino también los días no laborables y otras situaciones de inactividad profesional. A tal efecto, los convenios colectivos suelen incorporar enumeraciones explícitas que identifican los períodos protegidos, entre los que figuran de

⁸⁶ Anexo IV CC de Al Air Liquide España, S.A. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 55 CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 21 CC de Eurodepot España, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023).

⁸⁷ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 21 CC de Eurodepot España, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023).

⁸⁸ Art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); Anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); o anexo XIII CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

manera recurrente las vacaciones, los días de asuntos propios, las libranzas, el descanso semanal y los permisos retribuidos⁸⁹.

La formulación de estas cláusulas evidencia una voluntad de clarificar el perímetro de la no disponibilidad digital, proyectando la protección incluso sobre momentos en los que, sin mediar suspensión del contrato, tampoco existe obligación alguna de atención o respuesta inmediata. En consecuencia, se consolida una lógica de desvinculación que abarca tanto los descansos semanales como los períodos más amplios de pausa laboral. Con ello, la negociación colectiva reafirma la consideración del descanso como un bien jurídico autónomo, merecedor de tutela aún en ausencia de actividad profesional activa.

Determinadas cláusulas extienden el ámbito de aplicación del derecho a la suspensión del contrato de trabajo, tales como excedencias, incapacidades temporales o las reducciones de jornada⁹⁰. La incorporación de esta previsión cobra particular relevancia en la medida en que plantean ciertas dudas tanto desde el punto de vista conceptual como funcional.

⁸⁹ Art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); Art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 17 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); Cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 42 CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo V III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 14 CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 25 de octubre de 2023); art. 21 CC estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023); art. 21 CC de Eurodepot España, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023); o art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁹⁰ Anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 16 bis II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 27 V CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024); art. 38 CC de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231,

En este escenario, aunque el vínculo jurídico entre las partes subsiste formalmente, las obligaciones esenciales del contrato —prestar servicios y abonar el salario— quedan interrumpidas totalmente. La relación laboral entra, por tanto, en un estado de latencia que excluye cualquier exigencia de disponibilidad por parte de la persona trabajadora. En este marco, reafirmar el derecho a la desconexión pierde sentido operativo, pues se parte de una situación en la que no existe obligación alguna de conexión.

La reiteración de esta garantía durante fases de inactividad plena revela una tensión no resuelta en algunos textos convencionales entre la lógica de protección frente a la hiperconectividad y la propia naturaleza jurídica de la suspensión contractual. Lejos de reforzar derechos, puede generar cierta confusión normativa al introducir una salvaguarda “desconectiva” allí donde, por definición, no existe disponibilidad activa. La falta de exigibilidad en estos casos convierte dicha previsión en una garantía redundante, cuando no conceptualmente impropia, que debiera reservarse para supuestos en los que subsista una expectativa razonable de relación funcional.

VII. Condiciones organizativas para la efectividad del derecho

Además de delimitar el contenido sustantivo, los textos convencionales articulan una serie de condiciones organizativas imprescindibles para su eficacia real. Entre ellas, destacan las restricciones a la dilatación de la jornada, el impulso de acciones formativas y la responsabilidad específica atribuida a los mandos jerárquicos en su cumplimiento y difusión.

1. Horas extraordinarias y prolongaciones de jornada

La tutela efectiva del tiempo de descanso también se apoya en mecanismos convencionales que inciden directamente sobre la extensión de la jornada laboral. Así, se prohíben de forma expresa la realización de horas extraordinarias, salvo autorización previa por parte de la persona responsable del equipo o del departamento correspondiente⁹¹.

La cláusula, más allá de su alcance formal, encierra una lógica preventiva que obliga a racionalizar la planificación del trabajo, evitando recurrir de forma sistemática a ampliaciones improcedentes, combatiendo la normalización de la disponibilidad ilimitada y fortaleciendo la concepción del descanso como componente esencial de la salud laboral.

2. Formación y sensibilización

El sostenimiento del derecho a desvincularse digitalmente no puede descansar únicamente en previsiones normativas, sino que requiere de una cultura organizativa que lo legitime, lo enseñe y lo practique. Por este motivo, los convenios recogen de forma reiterada la obligación empresarial de desarrollar acciones de sensibilización, formativas

de 27 de septiembre de 2021); o DF primera CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, S.A.U. (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021).

⁹¹ Anexo IV CC de Al Air Liquide España, S.A. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

e informativas dirigidas al conjunto de la plantilla⁹², orientadas a promover un uso equilibrado de los dispositivos digitales⁹³ y a prevenir los efectos adversos de la exposición digital continua⁹⁴.

⁹² Art. 31 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 16 bis II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 17 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 46 CC de Beer&Food (BOE núm. 176, de 25 de junio de 2020); art. 6 CC de Centro Farmacéutico, S.L. (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 42 CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 21 CC estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023); art. 35 III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023); art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁹³ Art. 16 bis II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 17 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 46 CC de Beer&Food (BOE núm. 176, de 25 de junio de 2020); art. 6 CC de Centro Farmacéutico, S.L. (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 18 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁹⁴ Art. 17 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

Estas iniciativas adoptan formatos diversos, desde campañas institucionales hasta sesiones formativas periódicas dirigidas a todo el personal⁹⁵, mandos intermedios⁹⁶, a cuadros directivos⁹⁷ e, incluso, a la misma dirección de la empresa⁹⁸. En muchos casos, se articulan a través de políticas internas específicas que definen las modalidades de aplicación del derecho, incluyendo medidas de concienciación, contenidos formativos y protocolos de actuación⁹⁹.

La finalidad última de estas acciones no es otra que fomentar hábitos tecnológicos sostenibles, prevenir la aparición de fenómenos como la fatiga informática¹⁰⁰ y garantizar una adecuada desconexión durante los periodos de descanso¹⁰¹.

⁹⁵ DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); art. 46 CC de Beer&Food (BOE núm. 176, de 25 de junio de 2020); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); Art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 35 III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023).

⁹⁶ Art. 46 CC de Beer&Food (BOE núm. 176, de 25 de junio de 2020).

⁹⁷ Art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁹⁸ Art. 46 CC de Beer&Food (BOE núm. 176, de 25 de junio de 2020).

⁹⁹ Art. 17 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 28 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); o art. 21 CC estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023).

¹⁰⁰ Art. 17 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 10 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹⁰¹ Art. 31 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); DA novena IV CC de Supercor, S.A. (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 21 CC estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023); art. 35 III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023).

3. Responsabilidad jerárquica

El cumplimiento del derecho en cuestión también depende de manera decisiva del comportamiento de quienes ostentan funciones de control, supervisión y dirección. Los textos analizados les atribuyen un papel central como garantes del respeto a los tiempos de descanso¹⁰², tanto por su capacidad para incidir directamente en los flujos comunicativos, como por su función ejemplarizante en el uso de las herramientas tecnológicas¹⁰³.

En consecuencia, se les exige no solo abstenerse de enviar comunicaciones fuera del horario laboral —salvo justificación excepcional—, sino también evitar que sus mensajes generen expectativas de respuesta inmediata cuando no resulte imprescindible¹⁰⁴. Esta práctica no solo reduce la presión percibida por parte del personal destinatario, sino que contribuye a establecer una cultura organizativa respetuosa con el tiempo personal.

A su vez, la función de liderazgo implica un doble compromiso: observar con rigor las directrices internas sobre desconexión y velar activamente por su cumplimiento dentro del equipo de trabajo¹⁰⁵. Este rol incluye una dimensión pedagógica, orientada a fomentar

¹⁰² Anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); DF primera CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, S.A.U. (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021); art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

¹⁰³ Anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

¹⁰⁴ Art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); DF primera CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, S.A.U. (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹⁰⁵ Anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022).

pautas tecnológicas coherentes con los derechos de conciliación y descanso¹⁰⁶. Así, algunas cláusulas van incluso más allá, previendo la obligación de los responsables de reportar a los departamentos de recursos humanos posibles incumplimientos detectados, dentro de un sistema de seguimiento y mejora continua¹⁰⁷.

VIII. Excepciones al derecho a la desconexión digital: límites y modulaciones

A pesar de su vocación general y de su amplio reconocimiento en los textos convencionales analizados, el derecho no reviste carácter absoluto, tal y como se ha ido adelantando. La negociación colectiva ha delimitado, con más o menos precisión los casos en los que puede modularse o suspenderse de forma puntual el ejercicio de este, en atención a razones organizativas, funcionales o extraordinarias que justifican una disponibilidad residual fuera del horario ordinario.

1. Disponibilidad y funciones con exigencia de conexión residual

Por cuanto hace a la inoperatividad del derecho, son numerosos los textos que excluyen de forma expresa la aplicación de este durante aquellos períodos de localización previamente establecidos para las personas trabajadoras que, por la naturaleza de su puesto, deban permanecer formalmente a disposición de la empresa¹⁰⁸, y, además, perciban por ello un complemento específico —de disponibilidad, dedicación plena, libre disposición o similar—¹⁰⁹.

La previsión excluye taxativamente, por un lado, a determinados perfiles técnicos, directivos, responsables de área, personal de mantenimiento, servicios informáticos,

¹⁰⁶ Art. 35 III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 5 CC de TK Elevadores España, S.L.U., para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024)

¹⁰⁷ Anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023)

¹⁰⁸ Anexo IV CC de Al Air Liquide España, S.A. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); art. 24 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); art. 55 CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); o art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

¹⁰⁹ Art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023)

departamentos de seguridad o cualquier otro puesto con responsabilidad o de carácter estratégico¹¹⁰.

Por otro lado, se concreta que deberán permanecer localizables, aunque de forma excepcional y únicamente cuando así lo exija la función desempeñada, el personal con la obligación de supervisar los dispositivos en franjas horarias concretas una vez concluida la jornada laboral¹¹¹. En estos casos, la persona trabajadora deberá revisar su terminal corporativo —correo electrónico, teléfono o mensajería interna— conforme a lo pactado. La medida requiere de la formalización de un acuerdo individual por escrito que delimite con precisión el intervalo de comprobación de estos, su carácter no habitual y su vinculación exclusiva a la detección de situaciones urgentes¹¹².

Ahora bien, la inaplicación de la garantía de desconexión no reviste carácter absoluto. Como ha quedado expuesto, dicha exigencia debe mantenerse dentro de parámetros razonables, evitando prácticas abusivas o su consolidación como pauta sistemática¹¹³.

2. Forma de contacto y criterios de intervención

En los supuestos excepcionales en los que se requiera una intervención fuera de la jornada laboral, las disposiciones encontradas imponen la obligación de contactar, preferentemente, por vía telefónica, garantizando que se explique de forma clara la causa de urgencia que motiva dicha actuación¹¹⁴. No obstante, no especifican si el contacto debe realizarse a través de dispositivos facilitados por la empresa o si podrá realizarse mediante teléfonos personales, lo que introduce un margen de ambigüedad respecto a los límites de la disponibilidad exigible.

Por otra parte, con el fin de evitar que una misma persona sea requerida de forma reiterada para dichas circunstancias, se prevé la promoción de mecanismos de rotación que favorezcan un reparto equilibrado de la carga organizativa¹¹⁵.

Finalmente, una vez superada la situación de apremio, deberá emitirse un informe sobre la activación de este tipo de comunicación, el cual habrá de ser remitido a la representación unitaria. En caso de que dicho informe no justifique de forma suficiente la

¹¹⁰ Anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo IV CC de Al Air Liquide España, S.A. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

¹¹¹ Art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022) o art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

¹¹² Art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022).

¹¹³ Art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022) o DC quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

¹¹⁴ Art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 31 CC del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); o anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹¹⁵ anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

urgencia alegada, podrán adoptarse medidas correctoras destinadas a evitar la reiteración de contactos improcedentes¹¹⁶.

3. Causas que justifican la suspensión puntual del derecho

La negociación colectiva, como se adelantaba, coincide de forma mayoritaria en admitir la posibilidad de suspender temporalmente el derecho a la desconexión digital ante hechos excepcionales que, por su entidad o urgencia, exigen una actuación inmediata por parte del personal fuera de servicio. Las situaciones tipificadas responden a una lógica de necesidades organizativas y se delimitan bajo criterios restrictivos, con el fin de evitar que la excepción se transforme en regla. Las principales causas identificadas pueden agruparse en: fuerza mayor, riesgo de sufrir un perjuicio empresarial, amenazas a la integridad de las personas o de terceros, necesidad de garantizar la seguridad de las instalaciones o la continuidad de la producción, atención a clientes y proveedores, cobertura del absentismo laboral, prestación de servicios en régimen de guardia o retén y, finalmente, escenarios de emergencia, accidentes graves o siniestros.

3.1. Causa de fuerza mayor

Las situaciones de fuerza mayor¹¹⁷ aparecen reconocidas como una de las principales excepciones al derecho, en tanto constituyen condiciones imprevisibles, inevitables y ajenas a la voluntad de las partes, cuya inmediatez demanda una actuación urgente¹¹⁸. Se configura, así, un límite objetivo a la garantía de desvinculación, que habilita a la empresa, en estos casos, a establecer comunicaciones fuera de jornada, siempre con la obligación de documentar adecuadamente la causa que justifica dicha activación.

Aunque los convenios no ofrecen un listado exhaustivo de situaciones concretas, las cláusulas convencionales hacen referencia genérica a eventos que puedan comprometer gravemente la actividad, la seguridad o la integridad de las personas, lo que permite

¹¹⁶ Art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

¹¹⁷ Anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 21 CC de Eurodepot España, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 44 CC de El Periódico de Catalunya, S.L.U., para los años 2022 y 2023. (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); art. 55 CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); o cláusula 47 CC de Thales España GRP, S.A.U. (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022)

¹¹⁸ Art. 55 CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 68 II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 59 CC de Carburos Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); Art. 21 CC de Eurodepot España, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023); art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); o anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023)

interpretar que circunstancias como catástrofes naturales, accidentes graves o daños extraordinarios quedarían comprendidas en este marco.

3.2. Grave perjuicio empresarial

Junto a las causas de fuerza mayor, los textos convencionales contemplan la posibilidad de excepcionar el ejercicio del derecho a la desconexión digital cuando concurra un perjuicio empresarial significativo, inminente o evidente¹¹⁹. Con carácter general, se vinculan a contextos que comprometen de forma directa la continuidad del negocio, la estabilidad operativa o el cumplimiento de obligaciones estratégicas para la organización.

Ahora bien, la mera alegación de un daño potencial no basta para legitimar la activación de comunicaciones en tiempo de descanso. La estimación del perjuicio debe estar sustentada en parámetros objetivos, fundarse en hechos concretos y responder a un criterio de proporcionalidad¹²⁰. En consecuencia, su invocación no puede ser genérica ni automática, sino que ha de estar vinculada a la existencia de una amenaza real, identificable y de entidad suficiente para alterar gravemente el normal desarrollo de la actividad empresarial.

3.3. Riesgo para la integridad de las personas

Entre las causas excluyentes que incorporan los textos algunas guardan relación con la existencia de riesgos para la salud, seguridad o integridad física de las personas, ya sean trabajadoras, usuarios, clientes u otros terceros¹²¹. La inaplicación responde a la

¹¹⁹ Anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 55 CC estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); o art. 95 CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹²⁰ Art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 59 CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo XIII III CC de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); o art. 35 IV CC de Cimodin, S.L. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹²¹ Art. 18 CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); art. 11 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); art. 18 CC de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); o art. 16 bis II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023).

protección de bienes jurídicos esenciales y su activación debe ser inmediata y limitada al tiempo estrictamente necesario para neutralizar el riesgo.

3.4. Seguridad de las instalaciones y continuidad operativa

Otra excepción frecuente es la vinculada a la seguridad de las instalaciones y continuidad del servicio¹²², en particular cuando se producen incidencias graves que afectan a prestaciones consideradas esenciales en el funcionamiento de la compañía¹²³. En tales casos se legitima el contacto con el personal técnico responsable, a fin de garantizar la rápida restitución del servicio y preservar la funcionalidad básica de la compañía. No obstante, en los supuestos contemplados se subraya que deben reputarse como excepciones al derecho de desconexión digital, cuya aplicación ha de entenderse siempre con carácter restrictivo, sin que puedan adquirir naturaleza habitual, ni convertirse en una práctica rutinaria¹²⁴.

3.5. Atención a clientes y proveedores

La inoperatividad de la garantía de descanso frente a la tecnología se proyecta igualmente cuando resulta imprescindible asegurar la continuidad del servicio a clientes o proveedores¹²⁵, particularmente en aquellos sectores en los que los canales de comunicación han de permanecer permanentemente operativos. La quiebra puntual de la regla general se justifica en la necesidad de preservar relaciones comerciales estratégicas, evitar incumplimientos contractuales o garantizar soporte a clientes en entornos de atención continuada.

3.6. Sustitución ante ausencias imprevistas

En aquellas situaciones en que deban cubrirse ausencias imprevistas —el denominado absentismo— que comprometan la operatividad básica, especialmente cuando afectan a turnos esenciales o a servicios no sustituibles a corto plazo, la negociación colectiva prevé una dispensa respecto de la prerrogativa de desconexión¹²⁶. La casuística es especialmente relevante en ámbitos productivos en los que el absentismo no programado provoca disfunciones inmediatas en la organización del trabajo.

3.7. Guardias, retenes y disponibilidad

En el caso de personas trabajadoras sujetas a guardias, retenes o regímenes de disponibilidad, no resulta aplicable esta salvaguarda¹²⁷, en tanto la naturaleza de su prestación exige la atención a requerimientos fuera del horario ordinario. Estas

¹²² Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); o art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024).

¹²³ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

¹²⁴ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

¹²⁵ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); DF primera CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, S.A.U. (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021); o art. 65 CC de Autotransporte Turístico Español, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021).

¹²⁶ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

¹²⁷ Art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); art. 24 CC de Siemens Healthcare, S.L.U. (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); o art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023)

situaciones suponen una puesta a disposición efectiva de parte de la plantilla, que puede llegar a requerir su intervención puntual más allá del tiempo de trabajo reglado, no pudiendo ser limitada por las medidas ahora analizadas, en tanto la conexión del personal con los centros de trabajo resulta, en estos casos, esencial para el normal desarrollo de la actividad productiva¹²⁸.

Las cláusulas convencionales también introducen mecanismos de previsión organizativa, tales como la asignación de turnos, la percepción de complementos específicos y, en ocasiones, la fijación de compensaciones por tiempo de localización y de actuación, reconociendo así el carácter extraordinario de esta disponibilidad y su vinculación al aseguramiento de la continuidad operativa¹²⁹.

3.8. Emergencias, accidentes graves o siniestros

Por último, se contempla como causa justificativa la ocurrencia de emergencias o accidentes graves, cuya resolución no pueda posponerse y requiera la participación inmediata de determinadas personas trabajadoras¹³⁰. En este contexto, el límite habilita la comunicación directa con quienes, por sus competencias o responsabilidades, deban intervenir en la gestión de la crisis, especialmente cuando se trata de prevenir o reparar daños extraordinarios¹³¹ o evitar consecuencias mayores derivadas de una inacción¹³².

Ahora bien, la activación del contacto con la persona trabajadora debe responder a una lógica de necesidad real, proporcionalidad y temporalidad estricta¹³³, tal y como sucede en las anteriores excepciones. Además, los tiempos de trabajo derivados de estas actuaciones deben ser compensados conforme a lo establecido en el régimen de horas extraordinarias aplicable¹³⁴ o en la normativa sobre jornada.

IX. Conclusiones

Primera. La transformación digital del trabajo ha modificado profundamente las coordenadas tradicionales de la prestación laboral, difuminando las fronteras entre tiempo

¹²⁸ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

¹²⁹ Art. 13 CC de Ibermática, S.A. (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

¹³⁰ Anexo II CC de Michelin España Portugal, S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); anexo II IV CC de Dealz España, S.L.U. (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); anexo número 7 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); art. 21 CC de Eurodepot España, S.A. (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2023); art. 21 CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 29 V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024); art. 42 CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); art. 52 II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); o art. 6 CC de Centro Farmacéutico, S.L. (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020).

¹³¹ Art. 42 CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024).

¹³² Art. 56 CC de Ediciones Reunidas, S.A.U. (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023)

¹³³ Anexo V CC de Ercros, S.A. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

¹³⁴ Art. 42 CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024).

de trabajo y tiempo de descanso. En este contexto, el derecho a la desconexión digital ha dejado de constituir una garantía accesoria para convertirse en un instrumento esencial de protección de la salud, la intimidad y la conciliación de la vida personal y laboral, llamado a reequilibrar el ejercicio del poder de dirección en un entorno caracterizado por la conectividad permanente.

Segunda. El análisis realizado evidencia que la regulación legal española proporciona un marco general de protección, pero es la negociación colectiva la que dota de contenido efectivo al derecho mediante la delimitación de sus ámbitos de aplicación, las excepciones admisibles, las obligaciones empresariales y las medidas organizativas necesarias para garantizar su ejercicio. De este modo, la eficacia real del derecho depende, en gran medida, de la calidad técnica de su desarrollo convencional.

Tercera. El examen de los convenios colectivos pone de manifiesto una evolución positiva hacia regulaciones cada vez más completas, que incorporan no solo el reconocimiento formal del derecho, sino también medidas preventivas, acciones formativas y pautas organizativas dirigidas a transformar la cultura empresarial. Sin embargo, persisten importantes diferencias entre sectores y empresas, así como una notable heterogeneidad en la delimitación de las excepciones y en los mecanismos de control de su cumplimiento.

Cuarta. La comparación con el ordenamiento portugués permite constatar que ambos sistemas comparten la finalidad de proteger el tiempo de descanso frente a los riesgos derivados de la hiperconectividad, aunque recurren a técnicas normativas diferentes. Mientras el modelo español ha confiado principalmente en la negociación colectiva para concretar el contenido del derecho, el legislador portugués ha reforzado la tutela mediante la configuración expresa del deber empresarial de abstenerse de contactar con las personas trabajadoras fuera de su jornada, apoyándose además en el reglamento interno como instrumento de adaptación organizativa.

Quinta. La experiencia comparada pone de relieve que la efectividad del derecho a la desconexión digital no depende exclusivamente de la intensidad de su reconocimiento legal, sino de la capacidad del ordenamiento para articular mecanismos organizativos que limiten de forma efectiva la disponibilidad permanente de las personas trabajadoras. En este sentido, Portugal ofrece algunas soluciones que pueden servir de referencia para perfeccionar la regulación convencional española, especialmente en lo relativo a la delimitación de las responsabilidades empresariales y a la prevención de las comunicaciones profesionales fuera del tiempo de trabajo.

Sexta. La consolidación del derecho a la desconexión digital exige continuar avanzando hacia una regulación convencional más homogénea y técnicamente depurada, capaz de conciliar las necesidades organizativas de las empresas con la protección efectiva del descanso, la salud, la intimidad y la vida personal de quienes trabajan. Solo desde esa perspectiva será posible garantizar que la transformación digital continúe siendo un factor de modernización de las relaciones laborales sin erosionar los derechos fundamentales que constituyen su presupuesto indispensable.

X. Bibliografía

ARRUGA SEGURA, M^a. C.: “Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, julio a diciembre, 2021.

CABELLO ROLDÁN, A.: “El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales”; *Lan Harremanak*, núm. 50, 2023. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25190>

COELHO MOREIRA, T.: “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *Revista questões laborais*, núm. 49, 2018.

GIL PÉREZ, M. E.: “El derecho a la desconexión digital y su desarrollo legal”, *Lan Harremanak*, 52, 2024. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27027>

GIL PLANA, J.: “Configuración legal del derecho a la desconexión digital”, en VV.AA. (MALDONADO MONTOYA, J. P.; MARÍN MORAL, I. y SEMPERE NAVARRO, A. V. Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE (Madrid), 2022.

GONZÁLEZ VIDALES, C. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “El proceso de regulación normativa de los riesgos profesionales emergentes derivados de la disrupción tecnológica”, *Trabajo y Derecho*, núm. 120, 2024.

LÓPEZ JIMÉNEZ, J. M. y FREIRE LEDO, D.: “La naturaleza jurídica de la desconexión digital y su relación con el teletrabajo”, en VV. AA. (TRUJILLO PONS, F., Dir.), *Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023.

LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Guardias localizadas: a veces tiempo de trabajo, a veces períodos de descanso”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1/2022, 2022. https://doi.org/10.55104/RJL_00301

LOZANO LARES, F. y ZENHA MARTINS, J.: “La seguridad y salud laboral de las personas teletrabajadoras en España y Portugal”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. VIII, núm. 2, 2023. <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i02.05>

MARTÍN VALES, P.: “El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital”, *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, núm. 38 - octubre, 2023.

MORENO SOLANA, A.: “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 8, 2022.

PÉREZ CAMPOS, A. I.: “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 1, enero-marzo, 2021.

SANGUINETI RAYMOND, W.: “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva Ley del Trabajo a distancia”, en VV. AA. (BAZ RODRÍGUEZ, J. Dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data*, Madrid Wolters Kluwer, 2021.

SELMA PENALVA, A.: “Desconexión digital: protocolo de actuación”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 59, 2022.

TRUJILLO PONS, F.: “Las personas trabajadoras que ocupan “puestos directivos” y su derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *IUSLabor*, núm. 1, 2022. DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i01.06

VELASCO PORTERO, M. T.: “Derecho a la desconexión digital”, *Temas Laborales*, núm. 168, 2023.