

DESCONNEXIÓ DIGITAL.

En els darrers mesos, el dret a la desconnexió digital ha generat un interès creixent entre les empreses, especialment pel que fa al seu abast pràctic i a les obligacions que pot comportar en l'àmbit laboral. Es tracta d'una matèria que, tot i no ser nova, continua suscitant dubtes sobre com s'ha d'aplicar correctament dins de l'organització interna de l'empresa.

Amb aquest informe, volem oferir una visió clara i sintètica sobre què és el dret a la desconnexió digital, quin és el seu marc normatiu i quines obligacions principals implica per a les empreses.

Què és?

Es tracta del dret de la persona treballadora a que es garanteixi el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances fora del temps de treball.

Això es manifesta de dues formes: **(i)** El dret de la persona treballadora a no contestar comunicacions de l'empresari (o de tercers) fora de l'horari laboral; **(ii)** l'obligació de l'empresa de no posar-se en contacte amb la persona treballadora.

On està regulat?

Ho trobem regulat a l'article 88 de la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades Personals i garantia de drets digitals, a l'article 18 de la Llei 10/2021 de treball a distància, i en alguns convenis col·lectius.

En concret aquests dos articles estableixen:

Article 88. Dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral

- 1. Les persones treballadores i els empleats públics tenen dret a la desconnexió digital amb la finalitat de garantir, fora del temps de treball legalment o convencionalment establert, el respecte del seu temps de*

descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

- 2. Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran la naturalesa i l'objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral amb la vida personal i familiar i s'ajustaran al que estableixi la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, al que acordin l'empresa i els representants de les persones treballadores.*
- 3. L'ocupador, amb l'audiència prèvia dels representants de les persones treballadores, elaborarà una política interna adreçada a les persones treballadores, incloses aquelles que ocupin llocs directius, en la qual es definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc d'estrès o fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial de treball a distància, així com en el domicili de la persona empleada quan aquest estigui vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.*

Article 18. Dret a la desconexió digital

- 1. Les persones que treballen a distància, especialment en modalitat de teletreball, tenen dret a la desconexió digital fora del seu horari de treball en els termes establerts a l'article 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre.*

El deure empresarial de garantir la desconexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte de la durada màxima de la jornada i de qualsevol límit o precaució en matèria de jornada que estableixi la normativa legal o convencional aplicable.

- 2. L'empresa, amb l'audiència prèvia de la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una política interna adreçada a les persones treballadores, incloses les que ocupin llocs directius, en la qual es definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En*

particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona empleada vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Els convenis o acords col·lectius de treball podran establir els mitjans i mesures adequades per garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió en el treball a distància i l'adequada organització de la jornada de manera compatible amb la garantia dels períodes de descans.

Qui està obligat i que implica per a l'empresa?

Els dos articles coincideixen, a més del deure bàsic de respectar el dret a la desconnexió digital, la principal obligació és elaborar una política interna que reguli aquest dret.

Aquesta obligació és per a totes les empreses, independentment dels treballadors que tinguin.

Política interna (protocol).

Com ha de ser aquest protocol? Ha de constar per escrit.

S'ha de negociar en la RLPT? No, tan sols se'ls ha de donar audiència prèvia per a que puguin donar la seva opinió.

Que passa si no hi ha RLPT? En aquest cas, no hi ha tràmit d'audiència prèvia, però l'empresa continua tenint l'obligació d'elaborar el protocol.

A qui va dirigit? A tots els treballadors de l'empresa, inclosos els directius i comandaments, També a aquells treballadors que presten els seus serveis a distància (teletreball).

Quin ha de ser el contingut?

(i) Introducció i marc normatiu

Cal identificar la base legal del protocol i citar la normativa aplicable, especialment el dret a la desconexió digital, la protecció del temps de descans, permisos i vacances, i la seva aplicació també en el treball a distància.

(ii) Objectiu del protocol

S'ha d'explicar quin és el seu propòsit: garantir el dret a la desconexió digital, delimitar clarament el temps de treball i el temps de descans, i donar a conèixer a la plantilla les regles internes aplicables.

(iii) Àmbit d'aplicació

Ha de concretar a qui s'aplica el protocol: tota la plantilla, amb independència de la modalitat de treball (presencial o a distància), del tipus de contracte o del lloc que s'ocupa.

(iv) Definició del dret i canals afectats

El protocol ha d'indicar de manera expressa que les persones treballadores no estan obligades a atendre ni respondre comunicacions professionals fora de la jornada, durant descansos, permisos o vacances, i ha d'especificar quins canals inclou: correu electrònic, telèfon, missatgeria, xats corporatius, portàtils, aplicacions, etc.

(v) Regles internes d'actuació

Cal establir pautes pràctiques de funcionament, per exemple: convocar reunions dins de la jornada, respectar festius i descansos, indicar hora d'inici i finalització de reunions, i preveure mesures organitzatives per a absències o vacances, com ara respostes automàtiques o redistribució de tasques.

(vi) Excepcions i situacions d'urgència

És convenient definir quan es pot excepcionar la desconexió digital, limitant-ho a supòsits justificats d'urgència o força major, i regular també, si escau, com es compensarà el temps dedicat fora de jornada.

(vii) Formació i sensibilització

El protocol ha d'incloure accions per informar i conscienciar la plantilla sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques, la prevenció de la

hiperconnexió i els riscos associats, especialment en entorns de treball a distància.

(viii) Seguiment, revisió i vigència

Cal preveure qui farà el control del compliment del protocol, quins mecanismes de seguiment s'utilitzaran, com es comunicaran possibles incidències, amb quina periodicitat es revisarà i des de quan entra en vigor.

(ix) Procediment intern de comunicació d'incidències o incompliments

Cal preveure un mecanisme perquè les persones treballadores puguin comunicar possibles incompliments del protocol o situacions de connexió fora de jornada no justificades. Aquest apartat hauria d'indicar a qui s'han d'adreçar aquestes comunicacions, quin és el canal intern previst, com es gestionaran i quin seguiment se'n farà, per tal de garantir l'efectivitat real del protocol.

Quines mesures pot adoptar l'empresa referent a les campanyes de formació i sensibilització? Indiquem 3 exemples, però n'hi pot haver moltes més.

- (i) Una circular interna o píndola informativa per correu. S'explica que és el dret a la desconexió digital i les pautes bàsiques que s'han de seguir.
- (ii) Recordatoris en reunions internes d'equip: Cada 3-6 mesos dedicar 5-10 minuts a recordar les regles bàsiques del protocol.
- (iii) Inclusió d'un apartat específic en l'acollida o en el document de Prevenció de Riscos Laborals.

Per aquest motiu, recomanem a les empreses revisar si ja disposen d'una política interna escrita en aquesta matèria i, en cas contrari, aprovar-ne una que s'ajusti a la seva realitat organitzativa. Aquest protocol ha d'anar acompanyat de pautes internes senzilles i d'accions bàsiques de formació i sensibilització que facin efectiu el dret a la desconexió digital en el dia a dia.