

PUNTOS CLAVE DEL PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

La normativa española reconoce como uno de los derechos de las personas trabajadoras el denominado “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”. La finalidad de este derecho reside, principalmente, en garantizar el descanso y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las entidades que puedan ser calificadas como empleadoras tienen la obligación de garantizar este derecho a las personas trabajadoras y elaborar, en su caso, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Todas las empresas están obligadas a contar con una política de desconexión digital independientemente de cuál sea su tamaño, el presente documento tiene como objetivo servir de ayuda a las empresas miembros para que puedan crear su política, detallando la información mínima con la que debe contar.

Apartados que debe incluir:

I. OBJETIVO

Dar a conocer cuál es el objetivo de la política de desconexión digital dentro de la empresa, además de dar cumplimiento a la normativa reguladora de la materia, establecer las pautas y procedimientos para garantizar que las actividades se realicen de manera efectiva y eficiente.

II. MARCO NORMATIVO

Tener en cuenta las leyes por las que se regirá la política, es importante tener conocimiento de esta normatividad en el momento de implementarla para comprobar si lo que se quiere aplicar en la empresa cumple con ellas. Actualmente la principal legislación aplicable es la siguiente:

El derecho a la desconexión digital se regula en (i) la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, (ii) el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y (iii) la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se debe definir a quién y dónde afecta la política. Debería cubrir todo el personal trabajador de la empresa, pero pueden hacerse varias políticas en caso de que haya equipos con particularidades específicas.

IV. ACCIONES Y MEDIDAS

Después de realizar un análisis de la situación de la empresa relacionado con la jornada laboral, la modalidad de trabajo a distancia si lo tienen y cómo se gestionan las comunicaciones con el personal empleado fuera de sus horas de trabajo. El siguiente paso es definir las medidas orientadas a facilitar y garantizar el derecho a la desconexión digital del personal, estas medidas deben estar relacionadas con:

- No enviar ni contestar llamadas, emails, mensajes (vía app o SMS) ni otro tipo de comunicaciones profesionales fuera del horario laboral, ni durante los fines de semana, los días festivos ni los períodos de vacaciones del personal (salvo para las excepciones motivadas por necesidades de la empresa y justificadas).
- Las reuniones siempre se convocarán dentro del horario laboral del personal implicado y se especificará hora de inicio y duración máxima.
- Se incluirán formación y sensibilización sobre la necesidad de la desconexión digital.
- Reconocer el derecho de los empleados a no usar e incluso desconectar los dispositivos electrónicos usados para el trabajo fuera de su jornada laboral (salvo para las excepciones motivadas por necesidades de la empresa y justificadas).
- Concretar en el acuerdo de trabajo a distancia las medidas de control del rendimiento y productividad de los teletrabajadores.
- Cómo se dará a conocer esta política de desconexión digital, y en donde estará disponible para el personal empleado.