

# Desconnexió digital

Sara Jiménez García

06 de juny de 2024

# Presentació

- Què és la desconexió digital?
- Una miqueta d'història
- Marc normatiu
- Obligació per les entitats i sancions
- Àmbit d'aplicació
- Avantatges VS problemàtica de les TIC
- Beneficis de l'aplicació de la política de desconexió digital
- Contingut mínim de la Política desconexió digital
- Mesures de desconexió digital
- Consells per connectar

menti.com  
Codi accés 24116520

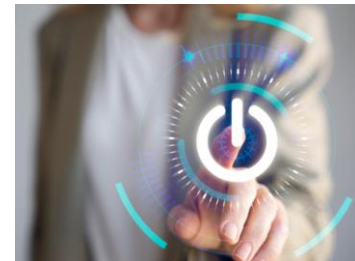


# Què és la desconnexió digital?

És el dret de les persones treballadores a **no treballar fora d'horari laboral**. (estableix una limitació al temps de treball, protegint vacances, caps de setmana, festius, permisos, etc. )

La no desconnexió és la prolongació de la jornada laboral sense retribució i una infracció sancionable.

És el dret a **no respondre** i a **no atendre** (amb excepcions) i sense cap perjudici. (obligació de l'entitat de no enviar)



# Una miqueta d'història

A l'article 24 de la Declaració Universal dels Drets Humans de 1948 (ONU), s'indica que **“tota persona té dret al descans, al gaudi del temps lliure, a una limitació raonable de la duració del treball i a vacances periòdiques pagades”**.

Fins 2016 no existeix normativa que reguli la desconnexió digital.

La primera normativa és una Reforma laboral a França (2016), **que té com a objectiu garantir el dret al descans, la conciliació laboral i familiar, i preveure riscos a la salut del les persones treballadores. (parla d'incloure la desconnexió com una mesura de conciliació, que estigui inclosa als plans d'igualtat).**

A Espanya, es regula a la LOPD, de 2018, i **dona dret al treballador/treballadora a no donar resposta a les comunicacions de treball que rebí fora del seu horari laboral. (article 88)**

- Llei Orgànica 3/2018, de Protecció de Dades:
  - Art. 88 .1

“Els treballadors tenen dret a la desconexió digital amb la finalitat de garantir, fora del temps de Treball legal o convencionalment establert, **el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances**, així com la seva intimitat personal i familiar”
- Modificació del Art.20 bis de l'Estatut dels treballadors (els treballadors/es tenen dret a la desconexió digital)
- Art. 18 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de Treball a distància (incorpora l'obligació de que les entitats han de garantir la desconexió).
- Art. 16.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (estableix que les entitats han d'avaluar tots els riscos, inclosos los psicosocials com estrès, tecnoestrès, fatiga mental, ets)
- Reial decret legislatiu 5/2000, la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

## Obligacions de les entitats i sancions

Totes les entitats, independentment del número de persones contractades que tingui, estan obligades a implantar una **política interna per garantir el dret a la desconnexió digital**.

Segons sentència de l'Audiència Nacional 44/2022, **no es obligació de l'entitat negociar la política amb la representació legal de les persones treballadores**, però sí en l'establiment de límits de desconnexió en cas de circumstància d'urgència temporal justificada i que poden suposar un perjudici a l'entitat. EN aquests casos han de revisar lo establert al Conveni d'aplicació o negociar amb la RLT.

**Les sancions** van des dels 620€ (transgredir els límits de la jornada) fins els 187,515€ per faltes molts greus (invasió del treballador o la seva intimitat)

# Àmbit d'aplicació

Totes les persones treballadores de l'entitat, incloses el personal directiu.

Inclores personal d'ETT, contractes formatius, a temps parcial, a distancia, ets.

No ens hem d'oblidar de totes la resta de persones que poden relacionar-se amb l'entitat, com serien les persones voluntàries.



# Avantatges VS problemàtica de les TIC



## CONNECTIVITAT PERMANENT

- Descans
- + Problemes de salut
- Productivitat
- Ambient laboral
- Dificultat per conciliar  
(+ afectacions a les dones)



## FLEXIBILITAT

- + Disponibilitat
- Desplaçaments



# Beneficis de l'aplicació de la política de desconnexió digital

<b>Persones treballadores</b>	<b>Entitat</b>
<p>És una capa de protecció que garanteix el descans.</p> <p>Si hi ha establert a la política que no hi ha perjudici si no es dona resposta a missatges, e-mails, fora del temps de Treball, la persona treballadora disminueix la seva situació d'estrès, ansietat per el treball (excepte els casos d'urgència establert a la política)</p>	<p>Ajuda a resoldre conflictes respecte a si s'ha de donar resposta o no fora d'horari.</p> <p>Ajuda a resoldre conflictes sobre la disponibilitat de cada persona fora del seu horari laboral.</p> <p>Afavoreix un equip motivat, més productiu, aconseguix equips més compromesos.</p>

# Contingut mínim de la Política desconnexió digital

- No existeix un model de política de desconnexió digital que estigui ja establert.
- Per l'elaboració és necessari una avaluació prèvia de les característiques de l'entitat, la plantilla, posant especial atenció al gènere a fi de conèixer la realitat de l'entitat, atenent a la diversitat de la plantilla.
  - calendari laboral de l'entitat
  - Durada de la jornada
  - Sistema de registre de la jornada
  - Permisos, vacances, excedències, reduccions de jornada, flexibilitat horària, pauses durant la jornada.
  - Implantació del teletreball
  - Avaluació de riscos psicosocials (ansietat, estrès, fatiga digital, ets)
  - Informació sobre utilització de TIC de treball fora de l'horari laboral
  - Regulació de la desconnexió en el Conveni col·lectiu d'aplicació

# Mesures de desconnexió digital

- Realitzar accions de **formació i sensibilització** sobre la protecció i respecte del dret a la desconnexió digital i laboral, dirigides a tots els nivells de l'entitat.
- Establir bones pràctiques internes per afavorir la desconnexió, com llums tancades o tancar oficines a una determinada hora.
- No emetre comunicacions ni exigir resposta fora de l'horari laboral.
- Promoure la programació retardada d'enviaments de missatges durant la jornada laboral.
- Programar respostes automàtiques, durant els períodes d'absència i derivar el correu a les persones que sí estiguin treballant.
- Allunyar les reunions, formacions, ets, dels extrems de l'inici i fi de l'horari de treball.
- No fer entrega de documentació essencial al principi o final de reunions.
- Evitar fer comunicacions en determinades franges (Ex.: de 19 a 7 hores).
- Concretar les circumstàncies excepcionals que justifiquen la connexió fora de la jornada laboral, així com la compensació del temps dedicar a aquestes connexions.
- Concretar que si es realitzen activitats fora d'horari, la presència del personal serà voluntària.

## 5 Consells per connectar

- Apaga les notificacions
- Programa el temps d'utilització de dispositius
- Busca alternatives d'activitats offline
- Prioritza la companyia
- Considera els dies de vacances com dies de vacances

**Moltes gràcies per la vostra atenció!!!**