



Normativa en materia de conciliación, corresponsabilidad y transversalización de la perspectiva de género.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

<p><i>Descripción</i></p>	<p>El Estatuto de los Trabajadores hace una breve referencia a la desconexión digital en su artículo 20 bis, relativo a los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión; recalca que <i>“los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”</i>.</p> <p>Este derecho ha quedado consagrado en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Derechos Digitales aprobada a finales de 2018 y donde se obliga a las empresas a elaborar una política interna en la que se definan las modalidades del ejercicio al derecho a la desconexión.</p> <p>La desconexión digital se refiere al derecho del trabajador a no leer las comunicaciones/mensajes recibidos, ya sean por correo electrónico de la empresa, grupos de empresa de WhatsApp u otro tipo de servicio de mensajería, fuera del tiempo de su jornada laboral; por la parte del empleador, se le exige no ponerse en comunicación con los trabajadores en estos tiempos considerados de ocio y/o descanso o, al menos, no exigir ni esperar respuesta durante los mismos, dejando constancia de este extremo en la comunicación.</p> <p>Una práctica poco respetuosa con este derecho implica</p> <ul style="list-style-type: none">▪ la recepción de correos electrónicos que exigen llevar a cabo tareas fuera del horario establecido desembocando, entre otros aspectos, en el aumento de las horas extras no remuneradas.
---------------------------	--

- La interferencia con el derecho al descanso de las personas trabajadoras al establecerse la disponibilidad prácticamente continua respecto al uso del teléfono móvil.

➤ EMPRESAS Y POLÍTICAS INTERNAS

Siguiendo con la normativa, es necesario establecer una política interna relacionada con la limitación de la conexión digital, estableciendo procesos que hagan efectivo el mandato de respetar el elemento esencial dentro de la relación contractual entre la persona trabajadora y la empresa, que es el **tiempo de trabajo**.

CLAVES:

- ✓ Establecer un **registro de jornada** a tiempo completo, para verificar que la jornada sea real y efectiva.
- ✓ **Formar y sensibilizar a la plantilla** a todos los niveles en cuanto al uso de los dispositivos a disposición de los trabajadores y las herramientas que puedan limitar su uso.
- ✓ **Garantizar el descanso** de los trabajadores y que las horas extras se abonen como tal, con un adecuado sistema de control del tiempo trabajado.
- ✓ Asumiendo que la persona trabajadora ha de saber desconectar y conciliar su vida personal con su trabajo, establecer **términos bien definidos, incluso medidas obligatorias** que desincentiven conductas de ciertos trabajadores y trabajadoras que puedan condicionar la "imagen de productividad" del resto.

🗨 El artículo 7.5 de la ley de Infracciones del orden social establece como infracción grave "la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias,

	<p>descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo".</p> <p>Por su parte, el 40.1.b) de la misma norma fija una horquilla para la sanción de entre 626 y 6.250 euros.</p>
<p><i>NORMATIVA APLICABLE</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Estatuto de los Trabajadores- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
<p><i>Ámbito</i></p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Conciliación✓ Corresponsabilidad✓ Transversalización de la perspectiva de género✓ Derechos de las personas trabajadoras<input type="checkbox"/> Otro (indicar)
<p><i>Elementos de especial interés</i></p>	<p>Con la aprobación de la Ley de Teletrabajo que entrará en vigor el 13 de octubre de 2020: se ha dado un paso más en la materia, al tratarse de una norma que ya es taxativa al establecer el deber empresarial de garantizar la desconexión digital, lo que conlleva una limitación absoluta del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.</p> <p>☛ “Se establece la obligación para las empresas, bajo amenaza de sanción por falta grave, de regular las condiciones en las que prestarán servicios sus empleados mediante un acuerdo con estos, y que debe firmarse por escrito. Ese acuerdo de trabajo a distancia deberá contener obligatoriamente la determinación del horario de trabajo efectivo y la disponibilidad horaria del trabajador”.</p>



La citada norma sobre Trabajo a Distancia remite a los convenios colectivos para que en ellos se desarrolle cómo establecer **medidas efectivas** que garanticen el derecho a la desconexión.

Localización

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>