



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

Derecho a la desconexión digital

<p>Descripción</p>	<p><i>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; contempla que las personas trabajadoras 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><i>Este derecho a la desconexión ha quedado consagrado en el art. 18, de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, para que el trabajador tenga la garantía de poder disfrutar de su tiempo libre y en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, donde se obliga a las empresas a elaborar una política interna en la que se definan las modalidades de su ejercicio.</i></p> <p><i>La desconexión digital es un derecho que tienen todos las trabajadoras y trabajadores y consiste en no tener que ‘conectarse’ durante su periodo de descanso, vacaciones fuera del horario laboral. Aunque se ha relacionado con el teletrabajo y el trabajo a distancia, lo cierto es que también afecta a empleados que desempeñan sus funciones en oficina. Si al salir de ella por haber finalizado su jornada se contacta con ellos por medios electrónicos, también se estaría vulnerando ese derecho a desconexión digital.</i></p> <p><i>Una práctica poco respetuosa con este derecho implica</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>> 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.</i><i>> La interferencia con el derecho al descanso de las personas trabajadoras al establecerse la disponibilidad prácticamente continua respecto al uso del teléfono móvil.</i>
--------------------	---



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. Control horario,*
- ✓ *Planificar la jornada laboral. Dentro de una política de desconexión se debe incluir una buena organización. No se deben organizar reuniones fuera del horario laboral, pero tampoco en momentos cercanos a su finalización, porque podrían alargarse y ocupar tiempo fuera de la jornada. Respecto a las tareas, hay que priorizar las labores para que no sea necesario ampliar la jornada de trabajo innecesariamente. Hay tareas que pueden posponerse y realizarse otro día sin perjudicar a la empresa,*
- ✓ *Formar y sensibilizar a la plantilla a todos los niveles en cuanto al uso de los dispositivos a disposición de las personas trabajadoras y las herramientas que puedan limitar su uso,*
- ✓ *Garantizar el descanso de las personas trabajadoras 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,*
- ✓ *Tener en cuenta las posibles consecuencias ante una inspección de trabajo. No cumplir con la desconexión digital implica sanciones para la empresa.*

*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, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo".*



	<p><i>Por su parte, el 40.1.b) de la misma norma fija una horquilla para la sanción, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.</i></p>
<i>Normativa aplicable</i>	<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.➤ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
<i>Ámbito de aplicación</i>	<ul style="list-style-type: none">✓ Conciliación✓ Corresponsabilidad✓ Transversalización de la perspectiva de género✓ Derechos de las personas trabajadoras
<i>Elementos de especial interés</i>	<p>Con la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, 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><i>“Se establece la obligación para las empresas, bajo amenaza de sanción por falta grave, de regular las condiciones en las que prestará servicios su plantilla mediante un acuerdo con las personas trabajadoras, y que debe firmarse por escrito. El acuerdo de trabajo a distancia deberá contener obligatoriamente la determinación del horario de trabajo efectivo y la disponibilidad horaria del trabajador o trabajadora”.</i></p> <p>La citada norma sobre Trabajo a Distancia/ Teletrabajo, remite a los convenios colectivos para que en ellos se desarrolle cómo establecer medidas efectivas que garanticen el derecho a la desconexión.</p>
<i>Localización</i>	<p>https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673</p> <p>BOE-A-2021-11472 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.</p>

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es