



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

¿Está muy “verde” la desconexión digital?



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

¿Está muy “verde” la desconexión digital?

El artículo 88 de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* (LOPDGDD), y el artículo 18 de la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*, recogen, literalmente, lo siguiente:

Art.88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, 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. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre*. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, 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. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

En virtud de lo anterior, **todas las empresas, independientemente del volumen de plantilla o del sector de actividad, están obligadas a elaborar su política interna en las que se definan las modalidades del ejercicio del derecho a su desconexión digital.**

¿Tu organización ya lo tiene?

En cualquier caso, conviene recordar los puntos siguientes:

- Su elaboración es obligatoria, aunque el Convenio de aplicación no regule nada sobre esta materia y, si lo hace, habrá que tenerlo en cuenta en su contenido).
- El mencionado art.88 de la LOPDGDD indica que se deben realizar acciones de formación y sensibilización (aunque no establece ni cuántas ni su duración mínima).
- Ya se han publicado Convenios Colectivos que regulan este derecho (bien recogiendo literalmente lo dispuesto en la Ley Orgánica, bien estableciendo, además del ejercicio de este derecho, buenas prácticas que las organizaciones podrían implementar.
- Todavía hay poca jurisprudencia sobre la materia, pero, a la vista de lo que está llegando a los tribunales, se prevé cuáles serán los principales puntos de conflicto:
 - Contenido y duración mínima de las acciones de sensibilización y formación.
 - Límites a este derecho.
 - Circunstancias excepcionales en las que el derecho no opera.

A continuación, señalamos alguno de los convenios colectivos que ya regulan esta materia, para quien desee echar un vistazo:

- Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE de 11 de junio de 2021, Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes).
- Convenio estatal de empresas de seguridad, una de las regulaciones más exhaustivas (BOE de 14/12/2022, Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026).
- Convenio colectivo de las empresas de perfumería (BOE de 26/01/2023, Resolución de 16 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines).

¿Necesitas asesoramiento?

Contacta con nuestro Gabinete

igualdade@ceg.es

981 555 888