



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Está moi “verde” a desconexión dixital?



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento 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 moi “verde” a desconexión dixital?

O artigo 88 da Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais (LOPDGDD), e o artigo 18 da Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia, recollen, literalmente, o seguinte:

Art.88. Dereito á desconexión dixital no ámbito laboral

1. Os traballadores e os empregados públicos terán dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fóra do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido, o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar.
2. As modalidades de exercicio deste dereito atenderán á natureza e obxecto da relación laboral, potenciarán o dereito á conciliación da actividade laboral e a vida persoal e familiar e suxeitaranse ao establecido na negociación colectiva ou, na súa falta, ao acordado entre a empresa e os representantes dos traballadores.
3. O empregador, previa audiencia dos representantes dos traballadores, elaborará unha política interna dirixida a traballadores, incluídos os que ocupen postos directivos, na que definirán as modalidades de exercicio do dereito á desconexión e as accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática. En particular, preservarase o dereito á desconexión dixital nos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia, así como no domicilio do empregado vinculado ao uso con fins laborais de ferramentas tecnolóxicas.

Art.18. Dereito á desconexión dixital

1. As persoas que traballan a distancia, particularmente en teletraballo, teñen dereito á desconexión dixital fora do seu horario de traballo nos termos establecidos no art. 88 da Lei Orgánica 3/201, de 5 de decembro.
O deber empresarial de garantir a desconexión conleva unha limitación do uso dos medios tecnolóxicos de comunicación empresarial e de traballo durante os períodos de descanso, así como o respecto á duración máxima da xornada e a calesqueira límites e precaucións en materia de xornada que dispoñan a normativa legal ou convencional aplicable.
2. A empresa, previa audiencia da representación legal das persoas traballadoras, elaborará unha política interna dirixida a persoas traballadoras, incluídas as que ocupen postos directivos, na que definirán as modalidades de exercicio do dereito á desconexión as accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática. En particular, preservarase o dereito á desconexión dixital nos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia, así como no domicilio da persoa empregada vinculado ao uso con fines laborais de ferramentas tecnolóxicas.
Os convenios ou acordos colectivos de traballo poderán establecer os medios e medidas axeitadas para garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión no traballo a distancia e a organización axeitada da xornada de forma que sexa compatible coa garantía de tempos de descanso.

En virtude do anterior, **todas as empresas, independentemente do volume de persoal ou do sector de actividade, están obrigadas a elaborar a súa política interna na que se definan as modalidades de exercicio do dereito á súa desconexión dixital.**

A túa organización xa o ten feito?

En calquera caso, convén lembrar os puntos seguintes:

- A súa elaboración é obrigatoria, aínda que o Convenio de aplicación non regule nada sobre esta materia e, se o fai, haberá que telo en conta no seu contido).
- O mencionado art.88 da LOPDGDD indica que se deben realizar accións de formación e sensibilización (aínda que non establece nin cantas nin a súa duración mínima).
- Xa se publicaron Convenios Colectivos que regulan este dereito (ben recollendo literalmente o disposto na Lei Orgánica, ben establecendo, ademais do exercicio deste dereito, boas prácticas que as organizacións poderían implementar).
- Aínda hai pouca xurisprudencia sobre a materia, pero, á vista do que está a chegar aos tribunais, prevese cales serán os principais puntos de conflito:
 - Contido e duración mínima das accións de sensibilización e formación.
 - Límites a este dereito.
 - Circunstancias excepcionais nas que o dereito non opera.

A continuación, sinalamos algún dos convenios colectivos que xa regulan esta materia, para quen desexe botar unha ollada:

- Convenio colectivo do sector de grandes almacéns (BOE do 11 de xuño de 2021, Resolución do 31 de maio de 2021, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Convenio colectivo do sector de grandes almacéns).
- Convenio estatal de empresas de seguridade, unha das regulacións máis exhaustivas (BOE de 14/12/2022, Resolución do 30 de novembro de 2022, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Convenio colectivo estatal de empresas de seguridade para o período 2023-2026).
- Convenio colectivo das empresas de perfumería (BOE de 26/01/2023, Resolución do 16 de xaneiro de 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Convenio colectivo nacional das empresas e persoas traballadoras de perfumería e afíns).

Precisas asesoramento?

Contacta con noso Gabinete

igualdade@ceg.es

981 555 888