

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL PARA EMPLEADOS

El derecho a la desconexión digital entendido como el derecho que tienen los empleados a desconectar sus dispositivos digitales, con el 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, se recoge por primera vez en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

- *“DERECHO A DESCONECTAR DISPOSITIVOS MÓVILES.”*

El derecho a la desconexión digital y la obligación de elaborar e implementar un protocolo de desconexión digital en la empresa está regulado en las siguientes normativas:

- *“OBJETIVO: GARANTIZAR EL DESCANSO EFECTIVO, DISFRUTE DE PERMISOS Y VACACIONES E INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR.”*

- En el artículo 88 de la LOPDGDD (el derecho a la desconexión digital es uno de los derechos digitales contemplados y regulados en la Ley de Protección de Datos).
- En el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.
- En el artículo 18 de la Ley del Trabajo a Distancia.
- Así mismo, también cabe considerar el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligación de la empresa de evaluar y gestionar todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, a los que puede conducir el estar continuamente conectado al trabajo.

- *“REGULADO EN LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS, ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA Y NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.”*

- *“EL FORMATO 24/7 HA PROVOCADO QUE LA LÍNEA ENTRE JORNADA LABORAL Y TIEMPO PERSONAL SE DESDIBUJE.”*

El uso de las TIC (tecnologías de la comunicación y la información), la digitalización de las empresas y el poder estar conectado 24 horas diarias, los 7 días de la semana (formato 24/7), han hecho que la línea entre jornada laboral y tiempo personal se desdibuje, especialmente para quienes trabajan a distancia desde su domicilio. Para asegurar que los trabajadores desconectan realmente del trabajo una vez finaliza su jornada laboral, las empresas deben crear un protocolo de desconexión digital.

- *“ESPECIALMENTE PARA QUIENES TRABAJAN A DISTANCIA DESDE SU DOMICILIO.”*

Por otro lado, el enorme desarrollo del trabajo a distancia ha hecho que este derecho adquiera todavía más relevancia de la que ya tenía. La normalización del teletrabajo ha traído consigo que la regulación del derecho a la desconexión digital se haya convertido en una prioridad para garantizar el derecho de los

trabajadores a disfrutar, de forma efectiva, de su tiempo de descanso y vacaciones, así como el derecho a preservar su intimidad personal y familiar.

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL PARA EMPLEADOS

- "EL PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL VIENE A ELIMINAR, O REDUCIR, LOS EFECTOS NOCIVOS DE LA FALTA DE SEPARACIÓN ENTRE JORNADA LABORAL Y DESCANSO PERSONAL."

Un protocolo de desconexión digital es un documento en el que se recogen la política interna y las medidas tomadas por la empresa para garantizar el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados (presenciales, a distancia, a jornada completa, a jornada parcial, incluidos directivos).

El protocolo de desconexión digital es una obligación más dentro del cumplimiento normativo laboral que tu empresa debe contemplar, no hacerlo puede acarrear la imposición de sanciones por la Inspección de Trabajo, cuya cuantía va de los 750 euros a los 225.018 euros.

Este derecho a la desconexión digital supone que fuera del horario laboral, los empleados no tienen la obligación de atender ningún tipo de comunicación de la empresa, tanto de sus superiores como de sus compañeros o de clientes, e incluso pueden desconectar los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa, durante sus periodos de descanso, permisos y vacaciones (aunque como veremos más adelante, el protocolo puede contemplar excepciones justificadas en las que los empleados deberán estar localizables).

Todas las empresas están obligadas a tener un protocolo de desconexión digital, con independencia de su tamaño y área de actividad (aunque ambos aspectos deben ser tenidos en cuenta a la hora elaborarlo).

Empresas importantes y relevantes en el panorama empresarial español lo tienen implantado y lo aplican de manera efectiva: BBVA, AXA, Telefónica, Cofares, etc...; son ejemplos de empresas reales y conocidas, donde este protocolo es una realidad desde hace tiempo.

Ahora bien, que la empresa deba tener un protocolo de desconexión digital, no implica que los empleados estén obligados a cumplirlo, aunque sí se les debe informar del mismo y concienciarles sobre la importancia de desconectar del trabajo durante sus periodos de descanso y un uso razonable de las tecnologías.

Por lo tanto, un trabajador puede enviar correos electrónicos a la empresa fuera de su horario laboral sobre algún tema relacionado con su trabajo, pero debe asumir que estos correos no serán contestados hasta el día hábil posterior (es decir, que si lo envía un viernes por la noche y en la empresa no se trabaja los sábados, no debería esperar respuesta hasta el lunes siguiente).

En la elaboración de este protocolo hay una serie de fases recomendadas, que son las siguientes:

1. Análisis previo de la situación de partida. Donde se analizan aspectos tan relevantes como el calendario laboral, festividades, duración y límites de la jornada de trabajo, registro de la jornada de trabajo, horas extraordinarias, permisos laborales, vacaciones retribuidas, excedencias y reducciones de jornada, disponibilidad horaria del trabajador fuera de la jornada laboral, formatos de trabajo a distancia implantados, riesgos psicosociales derivados de la conexión permanente al trabajo, desconexión digital, uso de dispositivos electrónicos para el trabajo, canales de comunicación/reclamación/información de los trabajadores con su empresa, etc...

- "PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL: DOCUMENTO QUE RECOGE LAS MEDIDAS TOMADAS POR LA EMPRESA PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE TODOS SUS EMPLEADOS."

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL PARA EMPLEADOS

2. Negociación colectiva. La normativa establece que el protocolo de desconexión digital debe hacerse previa consulta con la representación legal de los trabajadores, por lo que es necesario negociar con ellos las medidas a adoptar en el protocolo. Si bien es cierto que la normativa no establece que sea obligatorio alcanzar un acuerdo entre la RLT y los representantes de la empresa y esta última podría elaborar el protocolo de manera unilateral, es recomendable negociarlo con los representantes de los trabajadores.

- *“DERECHO A NO ATENDER COMUNICACIONES DE LA EMPRESA FUERA DEL HORARIO LABORAL.”.*

3. Adopción de medidas. Diseñar o elegir las medidas orientadas a facilitar y garantizar el derecho a la desconexión digital de los empleados, es decir, implementar aquellas medidas que permitan a los empleados no recibir comunicaciones de la empresa (de superiores o compañeros o clientes), que, en caso de recibirlas, puedan no contestarlas y la posibilidad de desconectar los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa (como por ejemplo, el móvil corporativo o el ordenador de trabajo).

- *“DERECHO A DESCONECTAR LOS DISPOSITIVOS MÓVILES DE EMPRESA EN LOS PERIODOS DE DESCANSO.”*

4. Incluir y valorar las posibles excepciones, dado que no todos los trabajos son iguales. El protocolo de desconexión digital debe contemplar e incluir las excepciones que impliquen que los empleados estén localizables y deban responder a las comunicaciones de la empresa o de los clientes de esta fuera de su horario laboral. Una de esas excepciones son los trabajadores que hayan firmado con la empresa un acuerdo de disponibilidad fuera del horario laboral (las conocidas guardias no presenciales), este recogerá el número de horas o días en el que el trabajador debe estar disponible y localizable fuera de su jornada laboral regular y la compensación correspondiente. En cuanto a posibles imprevistos o causas de fuerza mayor que hagan necesario localizar a los empleados fuera de su jornada laboral, y que estos atiendan a las comunicaciones profesionales de forma inmediata, estos deben estar consignados y justificados en el propio protocolo de desconexión digital.

- *“SE CONTEMPLAN EXCEPCIONES JUSTIFICADAS Y PACTADAS PREVIAMENTE.”*

5. Comunicación, formación y sensibilización. Una vez elaborado el protocolo, la empresa debe comunicarlo a todos los trabajadores, incluidos también los directivos: intranet, correo electrónico, reunión personal, web corporativa, etc... En caso de que el protocolo forme parte del convenio colectivo, este se publicará en el boletín oficial correspondiente al publicarse el convenio. Así mismo y, como ya dijimos, es necesario formar y sensibilizar a todos los miembros de la empresa, para que cumplan con las medidas del protocolo y lleven a cabo la desconexión digital del trabajo. Además, superiores jerárquicos y directivos deberían enseñar con el ejemplo, evitando enviar comunicaciones a sus empleados fuera del horario laboral.

6. Seguimiento y evaluación. Como en la aplicación de cualquier protocolo, se recomienda llevar a cabo un seguimiento de la implantación de las medidas adoptadas y una evaluación de las mismas, de manera que la empresa vaya adaptando el protocolo a la realidad y las necesidades de sus empleados, así como a nuevas obligaciones legales y se puedan subsanar posibles incidencias o incumplimientos por parte de algún miembro de la empresa.