PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIXITAL

PREÁMBULO

A progresiva transformación dixital do mundo do traballo e da economía supoñen un desafío para as empresas, organizacións sindicais e persoas traballadoras. Esta transformación caracterízase pola súa transversalidade afectando a diferentes sectores, a empresas públicas e privadas, a todas as actividades e postos de traballo, a todos os tipos de contrato ou niveis xerárquicos. Este proceso está potenciando a modificación e transformación das demandas laborais e os recursos empregados para satisfacela, tamén no que ten que ver cos tempos de traballo, desenvolvemento das tarefas, eficiencia nos procesos, organización do traballo, asignación de funcións, desempeño e avaliación ou relacións laborais, entre outras moitas.

Este protocolo pretende recoñecer o dereito á desconexión dixital como unha necesidade para protexer e garantir unhas condicións de traballo dignas. E nace a raíz das modificacións das condicións de traballo froito da progresiva dixitalización. Por todo o exposto, é indispensable reforzar algúns dereitos relevantes para as persoas traballadoras e para o bo funcionamento das empresas, como son, entre outros, o dereito ao descanso**,** o dereito á conciliación persoal, familiar e laboral, o dereito á intimidade persoal e familiar e o dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

Na Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais, establécense por primeira vez de maneira expresa, e recollendo a xurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conxunto de dereitos relacionados co uso de dispositivos no ámbito laboral como son, entre outros, o dereito á intimidade e uso de dispositivos dixitais no ámbito laboral e o dereito á desconexión dixital e á protección de datos.

Recoñécese así a necesidade dun procedemento que garanta ás persoas traballadoras o respecto ao seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como á súa intimidade persoal e familiar, máis aló do tempo de traballo determinado legal ou convencionalmente.

Os axentes sociais consideran que a desconexión dixital e laboral é un dereito cuxa regulación contribúe á saúde das persoas traballadoras reducindo, entre outras, a fatiga tecnolóxica ou estrés, e mellorando deste xeito o clima laboral e a calidade do traballo. A desconexión dixital é tamén precisa para facer posible a conciliación da vida persoal e laboral.

Neste contexto, no XIX Encontro Galego de Relacións Laborais, celebrado en Santiago de Compostela, abordáronse os cambios na economía e na negociación colectiva, froito desa análise concluíuse, entre outros aspectos, o seguinte:

> *«Así mesmo, respecto do uso de tecnoloxías da comunicación no eido laboral, considérase convinte que o Observatorio Galego de Negociación Colectiva achegue un modelo de protocolo de desconexión dixital para facilitar o cumprimento da obriga legal das empresas de contar con ese instrumento de cara á protección dos dereitos das persoas traballadoras ».*

O documento que a continuación presentamos busca ser unha guía que recolle medidas a título de exemplo, sempre co debido respecto á autonomía da vontade das partes, pois debe terse en conta a diversidade de sectores e empresas, as diferenzas en canto ao ámbito internacional ou mercado interno no que desenvolven a súa actividade (e por tanto, distintos fusos horarios) así como o proceso produtivo da empresa.

Este documento conta cun valor diferencial que radica no seu carácter consensuado polas persoas membros do xa citado Observatorio Galego de Negociación colectiva; persoas todas elas coñecedoras da materia pero que, mais aló diso, realizaron o grande esforzo de chegar a acordo sobre un texto que conta co beneplácito dos representantes de ámbalas dúas partes da relación laboral.

MARCO NORMATIVO

O dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras regúlase no art. 20 bis do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e, polo que se refire ao traballo a distancia e teletraballo, no art. 18 da Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia.

Así mesmo, o artigo 88 da Lei Orgánica 3/2018 do 5 de decembro (Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais) establece que o empregador, previa audiencia dos representantes das persoas traballadoras, elaborará unha política interna dirixida a estas, incluídas as que ocupen postos directivos, na que se 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.

MEDIDAS

1. **Garantirase ás persoas traballadoras o dereito á desconexión dixital unha vez teña finalizado a xornada laboral.**

➡ Esta medida comprende o dereito a non responder ningunha comunicación, fora cal fora o medio empregado (Whatsapp, correo electrónico, chamada telefónica...) unha vez rematada a xornada laboral agás que concorran circunstancias imprevistas, de urxencia ou forza maior.

➡ Isto implica que aquelas persoas traballadoras que realicen comunicacións fora do horario establecido deben asumir expresamente que non terán resposta ata o primeiro día hábil da persoa destinataria, dentro do horario habitual da mesma e por tanto non se poderá dar por notificada a comunicación ata ese momento.

2. **Considerarase que concorren circunstancias imprevistas, de urxencia ou forza maior en supostos que poidan supoñer un risco para as persoas ou un potencial prexuízo empresarial.**

➡ Nestes supostos, o contacto realizarase mediante chamada telefónica no teléfono facilitado a estes efectos.

➡ O tempo de traballo requirido baixo estas circunstancias terá a consideración de tempo efectivo de traballo, segundo a normativa laboral vixente.

➡ En atención ás particularidades de cada sector ou empresa, podería valorarse o establecemento dun protocolo de comunicación e xustificación destas circunstancias á representación legal das persoas traballadoras.

➡ Non se aplicará a aquelas persoas traballadoras que teñan encomendada a función de xestión das circunstancias imprevistas, de urxencia ou forza maior anteriormente referidas.

3. **O dereito de desconexión dixital abrangue:**

   - **os períodos de vacacións, permisos e licenzas**
   - **descanso semanal e diario**
   - **incapacidades ou excedencias**

4. **O efectivo exercicio do dereito á desconexión dixital non repercutirá na formación e desenvolvemento profesional das persoas traballadoras.**

5. Para unha mellor xestión do tempo de traballo, adoptaranse as seguintes medidas:

➡ Durante os períodos de ausencia, programaranse respostas automáticas, indicando as datas nas que non se estará dispoñible e designarase o correo ou datos da persoa á que se lle asignen esas tarefas durante a ausencia.

➡ Empregarase o envío retardado para garantir que as comunicacións cheguen dentro do horario laboral da persoa destinataria.

➡ Convocaranse sesións de traballo, formación, reunións, videoconferencias durante a xornada laboral ordinaria de cada persoa traballadora e coa suficiente antelación para que as persoas poidan planificar a súa xornada, coa excepción xa contemplada na medida número 2.

➡ Incluír nas convocatorias referidas no apartado anterior hora de inicio e de finalización.

➡ A efectos de garantir o dereito á desconexión dixital en relación coa efectiva conciliación da vida persoal, familiar e laboral, a convocatoria de reunións de traballo, tanto a nivel interno como as que se leven a cabo con clientes, así como a formación obrigatoria, realizarase tendo en conta o tempo aproximado de duración e non se estenderán ata máis tarde da finalización da xornada ordinaria de traballo, a fin de que non se vexa afectado o tempo de descanso das persoas traballadoras.

➡ En caso de distintos fusos horarios, trataranse de manter as comunicacións nos horarios de solapamento entre as distintas persoas ou no momento máis próximo posible a devandito solapamento, respectando os tempos de descanso.

6. **Implementaranse medidas de sensibilización e formación sobre o dereito de desconexión dixital a través das que se informará e formará ás persoas traballadoras sobre a necesaria protección deste dereito e o deber de respectalo por todo o cadro de persoal. Aquelas persoas que teñan responsabilidades sobre un equipo e / ou os superiores xerárquicos das persoas traballadoras deben fomentar e educar mediante a práctica responsable.**

7. **O protocolo de desconexión dixital será difundido a todo o persoal.**

8. **Tendo en conta as circunstancias concretas de cada empresa e sector, recoméndase a constitución dunha comisión de seguimento, formada por unha representación da parte empresarial e outra en representación das persoas traballadoras, para comprobar o efectivo cumprimento do protocolo de desconexión dixital.**