



Protocolos efectivos de desconexión DIGITAL

01.

La **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD) desarrolla en u art. 88 el **derecho a la intimidad de los trabajadores en relación con el entorno digital y su derecho a la desconexión digital**. Y lo hace concibiendo este derecho de desconexión como una facultad de los trabajadores a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional fuera de su horario habitual de trabajo – descansos, permisos y vacaciones –, más que como una obligación empresarial de adoptar las medidas necesarias para garantizar su correcto ejercicio.

El artículo 20. bis ET abunda en esta idea de que **la desconexión digital es un derecho laboral de los empleados**, facultándoles a no conectarse a ningún dispositivo digital profesional, software de la empresa y a no contestar llamadas, durante sus períodos de descanso y vacaciones.

Conforme a la normativa descrita, la desconexión digital se

configura como un derecho del trabajador y no como una obligación empresarial, en el sentido de que aquellos empleados que se conecten o realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral, podrían hacerlo libremente. Ahora bien, en caso de enviarse una comunicación que pudiese suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumiría que la respuesta podría esperar a la jornada laboral siguiente.

No obstante, el marco regulatorio de la desconexión digital debe completarse. Por un lado, el art. 88.3 LOPDGDD, establece una obligación para el empleador de, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, así como las acciones formativas y de sensibilización de la plantilla.

Adicionalmente, el art. 18 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, va más allá. Abunda en que **las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo** para, a continuación, establecer un deber empresarial de garantizar la desconexión a través de la limitación del uso de los medios tecnológicos.

La literalidad de la norma parece que refuerza la desconexión digital en el trabajo a distancia. En la práctica, pasaría de ser un derecho de los trabajadores que pueden ejercitar libremente, a una obligación empresarial de garantizar su libre ejercicio mediante, una vez terminado el horario de trabajo, abstenerse de contactar con los trabajadores, encomendarles nuevas tareas o transmitirles nuevas instrucciones.

02.

A partir del marco normativo descrito, parecería que existiría una regulación genérica de la desconexión digital – art. 88 LOPDGDD + art. 20 bis ET – que se habría visto reforzada por el art. 18 Ley 10/2021 para los trabajadores a distancias.

La desconexión digital debe entenderse, además de como un derecho, **como una vía para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores** y, en particular, como una medida efectiva para evitar situaciones de fatiga informática e hiper conectividad. **Dado el actual contexto tecnológico, laboral** e, incluso social, nos encontramos con estas situaciones cada vez más habitualmente. El trabajador puede realizar su labor desde cualquier lugar y a cualquier hora, lo que, si bien incrementa exponencialmente la flexibilidad en la organización del trabajo, **también difumina las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso**. Un estado de cosas que se ha hecho más evidente como consecuencia de la pandemia y la implementación acelerada del trabajo a distancia.

Parece, claro, por lo tanto, **que serán los protocolos de desconexión digital los encargados de fijar las reglas** de aplicación de este derecho a la desconexión digital, definir las pautas internas para promover una ejercicio real y efectivo del derecho a la desconexión digital, así como definir las acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas tecnológicas. Todo ello, al objeto de evitar que se generen interferencias no deseables y desequilibrios entre la vida personal y laboral, que afecten, en última instancia a la salud de los trabajadores. Sin duda, la finalidad de la desconexión es el respecto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como el respeto a la intimidad personal y familiar de la persona trabajadora.

03.

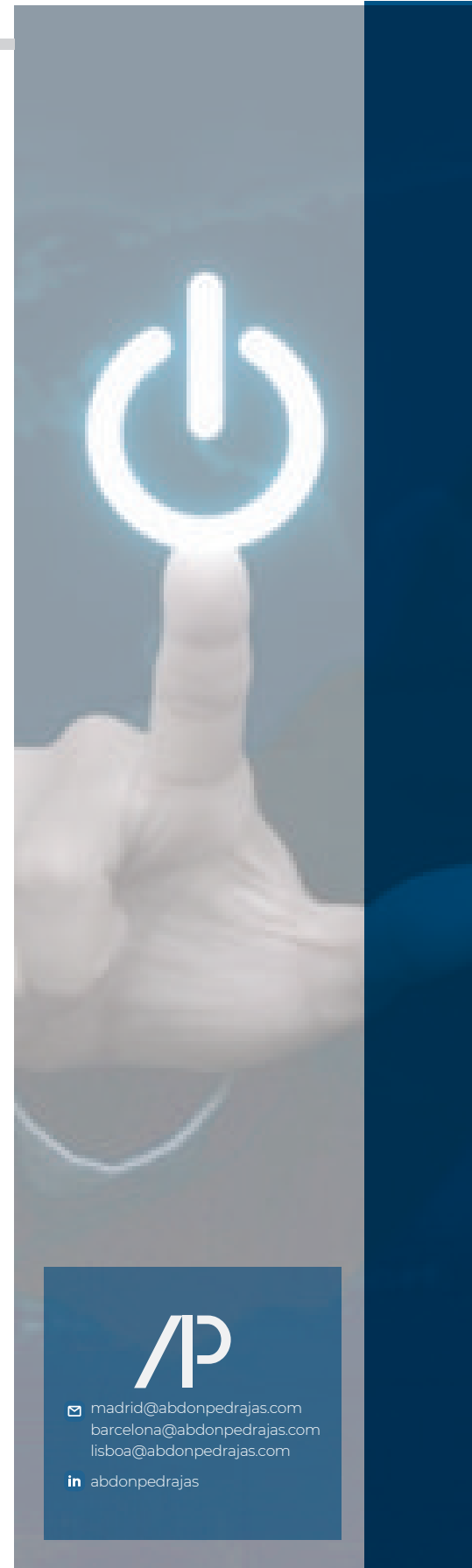
Ahora bien, se empiezan a conocer ya actas de infracción en donde la interpretación que está realizando la Inspección de Trabajo **va más allá de la literalidad de la norma, imponiendo sanciones por el mero envío de correos electrónicos fuera del horario de trabajo.** Desde luego, tal interpretación parece excesiva y ajena a la literalidad de la norma. Incluso, en el caso de la normativa aplicable a los trabajadores a distancia en donde, a diferencia de la regulación ordinaria, se establece para el empresario una obligación reforzada (de garantizar).

La norma no prohíbe el envío de comunicaciones o correos electrónicos fuera del horario laboral. Más bien, faculta al empleado a no leerlos, ni contestarlos, hasta la siguiente jornada laboral hábil. En todo caso, es imprescindible que las empresas dispongan de políticas específicas y eficaces de desconexión digital que, además, deberán elaborarse previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

Así, al objeto de evitar sanciones, estos protocolos deben explicitar el derecho de los empleados a no responder a ninguna comunicación relacionada con su trabajo durante su tiempo de descanso. Así como a no revisar o contestar a ninguna comunicación, sea cual sea el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono etc.), una vez finalizada su jornada laboral.

Igualmente, **los protocolos también deben desarrollar las acciones formativas** y de sensibilización de la plantilla para que se haga un adecuado uso de los medios informáticos o tecnológicos a su disposición, evitando siempre que sea posible su uso fuera de la jornada laboral. Muy especialmente, debe intentar evitarse la realización de llamadas telefónicas o chats en tiempo real, fuera del horario laboral, aunque se hagan a través de teléfonos corporativos. O, naturalmente, la convocatoria de reuniones fuera del horario de trabajo o con tan escasos márgenes temporales que hagan que éste se exceda.

Finalmente, es crucial que los empleados que tengan responsabilidades sobre un equipo de personas presten especial atención a los protocolos, difundiendo y promoviendo su cumplimiento.



✉ madrid@abdonpedrajas.com
barcelona@abdonpedrajas.com
lisboa@abdonpedrajas.com

in [abdonpedrajas](https://www.linkedin.com/company/abdonpedrajas)