

EAPC - Gestió de la informació: transparència i protecció de dades



El dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral

22-07-2024

Ja estàs de vacances o les comences ben aviat? Ara és un bon moment per tenir present el dret a la desconexió digital.

Forma part del conjunt de **drets digitals** que garanteixen la protecció de les dades personals dels treballadors i la seva privacitat en l'àmbit laboral. Aquest dret vol aconseguir una millor conciliació entre la vida laboral i la vida privada i protegir la intimitat personal i familiar, la salut i el descans dels treballadors i empleats.

En concret, i breument, la **desconnexió digital** permet als treballadors i als empleats públics no haver de connectar-se a dispositius electrònics ni respondre a comunicacions relacionades amb la feina, ja sigui per sistemes de missatgeria com WhatsApp, correu electrònic, aplicacions com Teams, trucades, videotrucades, etc., fora de la seva jornada laboral; és a dir, durant els períodes de descans, permisos i vacances, amb la finalitat de preservar-ne la salut mental, la intimitat personal i familiar, el benestar i la privacitat.

L'Estat espanyol ha estat un dels primers països a reconèixer el dret a la desconexió digital mitjançant la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD). Tot i que d'entrada pot semblar que la seva inserció en aquesta norma no és adient, la LOPDGDD també ha servit per reconèixer i garantir un conjunt de drets digitals, entre els quals hi ha el dret a la desconexió digital, a conseqüència de la globalització i la transformació digital de la nostra societat. Les noves tecnologies són presents en tots els àmbits de la societat, tant en la nostra vida personal com col·lectiva.

Aquest dret es reconeix expressament a l'article 88 de la LOPDGDD, a l'article 14 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a l'article 20 *bis* del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (afegit per la disposició final tretzena de la LOPDGDD) i a l'article 18 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

El fet és que garantir aquest dret és tot un repte, si tenim en compte que vivim en una societat digital en què el grau de connectivitat amb dispositius electrònics (ordinadors portàtils, tauletes, mòbils intel·ligents, etc.) és altíssim i constant i que les relacions personals i laborals depenen, en gran part, de la tecnologia. Es produeix una interacció fluïda entre l'una i l'altra, així que és molt probable que la jornada laboral s'allargui més del que s'hagi previst, i, per tant, es pugui envair l'esfera privada dels empleats.

El dret a la desconnexió digital **s'aplica a tots els treballadors** i, d'acord amb l'article 88 de la LOPDGDD, el subjecte obligat a respectar el dret a la desconnexió digital és l'**ocupador**, sigui una administració pública o una empresa, que ha d'evitar de fer una comunicació professional més enllà de l'horari laboral de cada treballador i que, si la fa, ha d'assumir i preveure que la resposta de l'empleat potser no és immediata.

Per tant, aquest dret comporta, d'una banda, el **dret del treballador** a no respondre a les comunicacions fora de la seva jornada laboral i, de l'altra, el **deure de l'ocupador** de no posar-se en contacte amb el treballador més enllà del seu horari laboral. En tot cas, l'ocupador, de forma unilateral, no pot establir els límits al dret a la desconnexió digital, sinó que segons l'article 88.2 de la LOPDGDD, les modalitats d'exercici d'aquest dret han d'atendre la naturalesa i l'objecte de la relació laboral, han de potenciar el dret a la conciliació laboral i la vida personal i familiar i s'han de subjectar al que estableixi la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, al que acordin l'empresa i els representants dels treballadors.

Per tal que la desconnexió digital sigui efectiva, l'ocupador ha d'elaborar una **política interna** clara i de fàcil comprensió, dirigida als treballadors, en què es defineixin les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió, així com les excepcions. També s'han de concretar les accions de formació i sensibilització del personal per a l'ús raonable de mitjans, dispositius i eines tecnològiques, amb un èmfasi especial al treball a distància i al treball al domicili de l'empleat, amb l'objectiu d'augmentar la productivitat i millorar la qualitat de vida dels treballadors.

Aquesta política de desconnexió digital té **caràcter obligatori**, ha de fer referència a la normativa aplicable i ha de descriure les mesures que l'ocupador té previst adoptar, de forma proactiva, per garantir que els seus treballadors o empleats públics desconnectin, efectivament, dels dispositius digitals un cop finalitzi la seva jornada laboral.

Entre les mesures que l'ocupador pot adoptar per garantir aquest dret, hi pot haver:

- Elaborar una guia sobre l'ús adequat de les eines digitals.
- Redactar un protocol de teletreball.
- Conscienciar i sensibilitzar els treballadors d'aquest dret, que suposa un canvi cultural en el si de les organitzacions.
- Limitar les comunicacions als empleats fora de la jornada laboral estrictament a supòsits excepcionals i urgents.
- Enviar correus electrònics, fer trucades o videotrucades, etc., en horari de treball.
- Formar el personal sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques.
- Compatibilitzar la jornada laboral amb el període de descans, d'acord amb el control horari.
- Buscar l'equilibri entre les necessitats tecnològiques i el benestar laboral, entre la vida laboral i la personal.

La qüestió és que el dret a la desconexió digital és un dret relativament nou, tot i que ja fa més de cinc anys que està regulat, però **no és un dret arrelat** per diferents motius. En el cas de les administracions públiques, la transformació digital és molt lenta i l'Administració digital encara no està implementada al cent per cent. La mateixa LOPDGDD no defineix el concepte de desconexió digital i això comporta problemes en la seva interpretació i, per tant, que sigui complicat també consensuar i arribar a acords amb els representants dels empleats públics sobre aquesta matèria. La LOPDGDD reconeix el dret a la desconexió digital, però no concreta les mesures que l'Administració pública ha d'implementar per garantir aquest dret. Seria bo regular i desenvolupar normativament el contingut d'aquest dret per facilitar-ne el compliment.

Aquesta poca concreció normativa del dret a la desconexió digital implica que, davant d'un conflicte entre l'empleat i l'ocupador, els jutges hagin de ponderar els interessos en joc d'acord amb les circumstàncies concretes i tendeixin a ser prudents a l'hora de resoldre.

Per tant, cal que a poc a poc el dret a la desconexió digital vagi agafant protagonisme dins de les administracions públiques i les empreses, perquè és un dret que tutela drets fonamentals dels treballadors i empleats públics.



Montserrat Rof Bertrams

Consultora sènior de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades