

## DESCONNEXIÓ DIGITAL



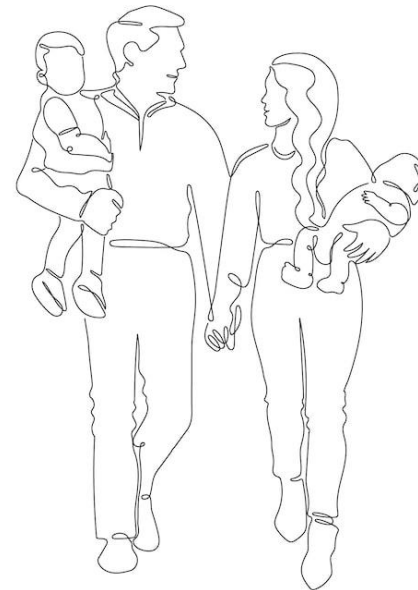
## Art. 23 ET

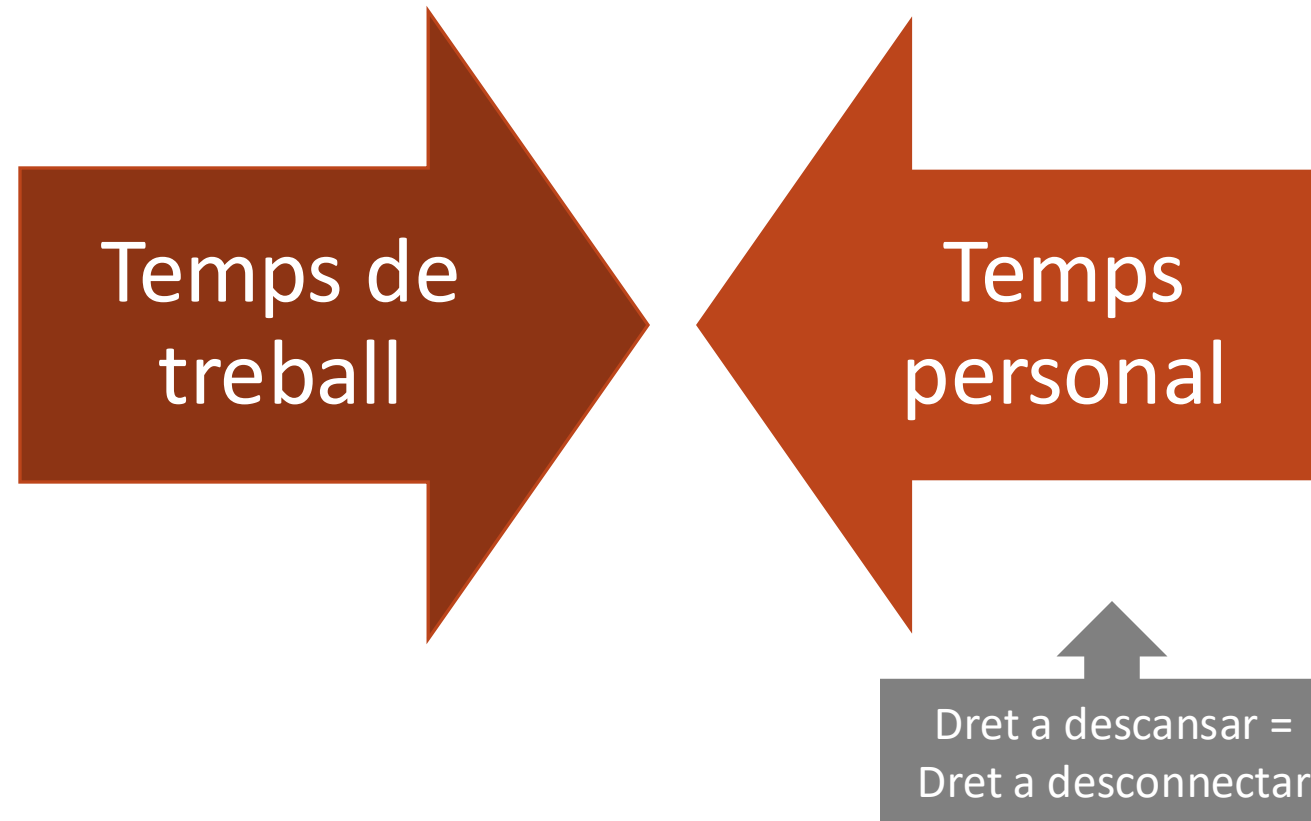
Els treballadors tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'ocupador, a la **desconnexió digital** i a la intimitat davant de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts a la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.



## Art. 24 Declaració Universal de Drets Humans

Tota persona té dret al descans, al gaudiment del temps lliure, a una limitació raonable de la durada del treball i a vacances periòdiques pagades.



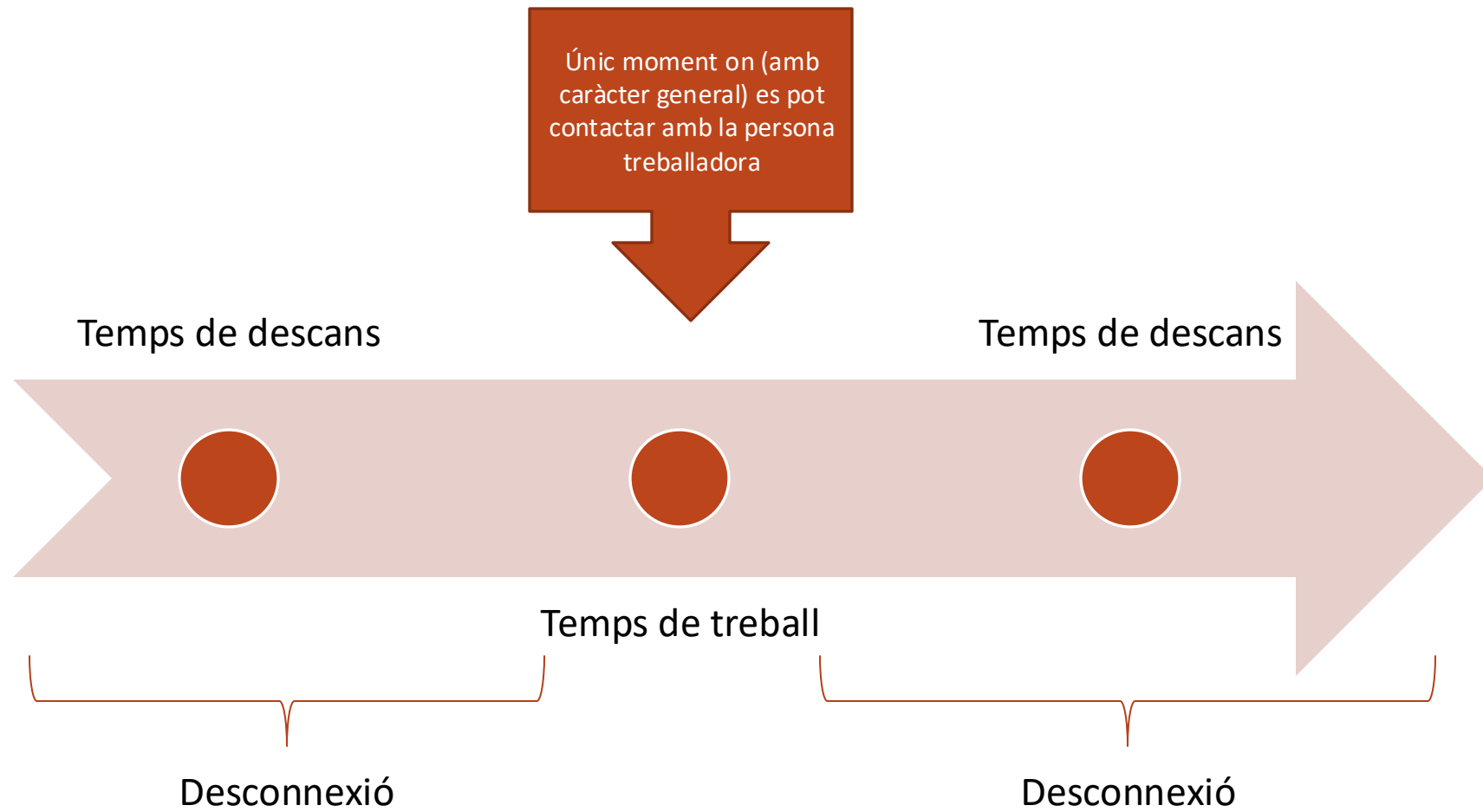


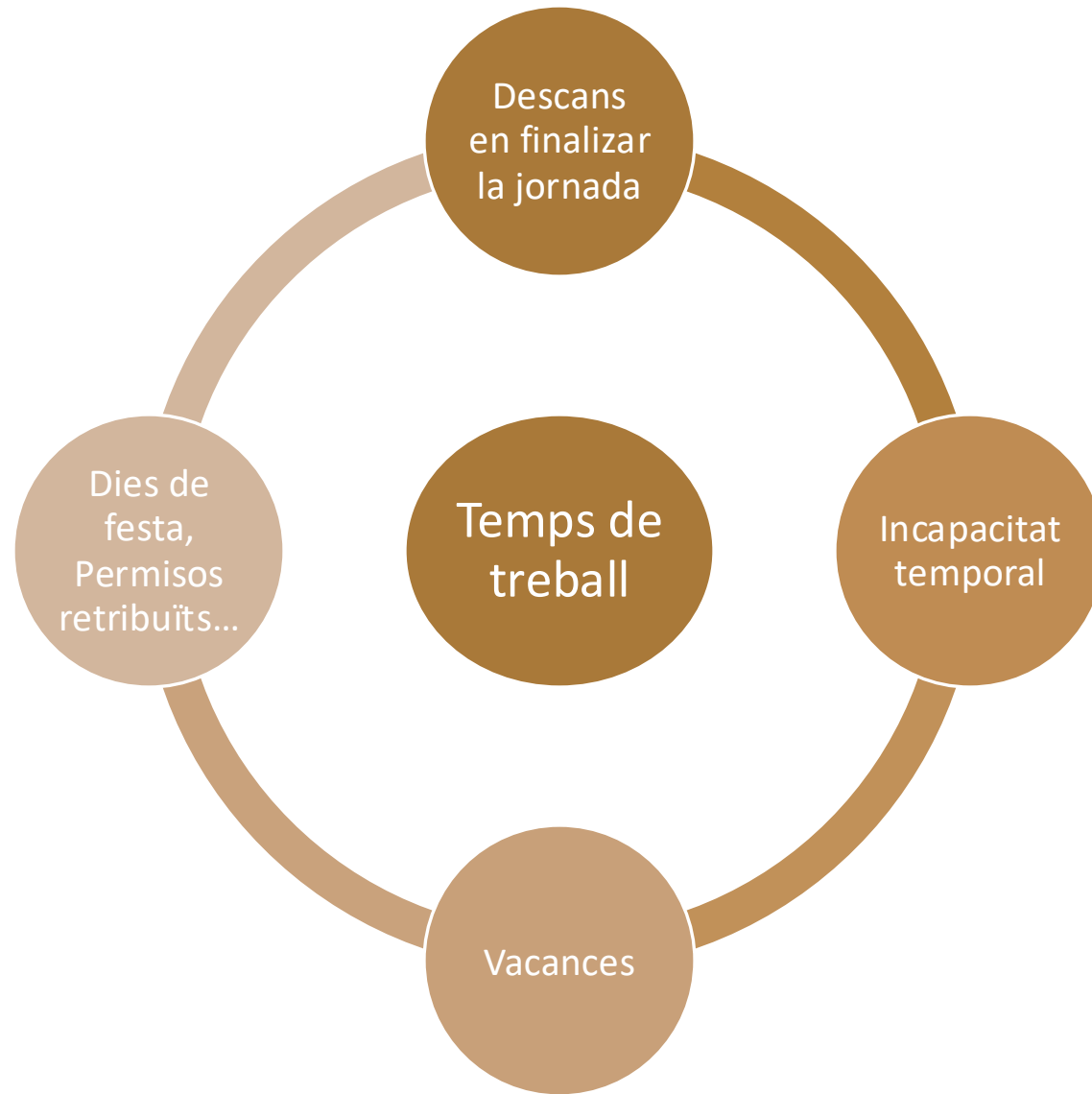
**Temps de treball:** “tot període durant el qual el treballador romangui a la feina, a disposició de l'empresari i en exercici de la seva activitat o de les seves funcions, de conformitat amb les legislacions i/o pràctiques nacionals”

(TS sentència 229/2019)

**El temps de descans:** “tot període que no sigui temps de treball”.

↑  
Dret a descansar =  
Dret a desconnectar





Aplica a  
**totes** les  
situacions  
on la  
persona no  
està  
prestant  
serveis

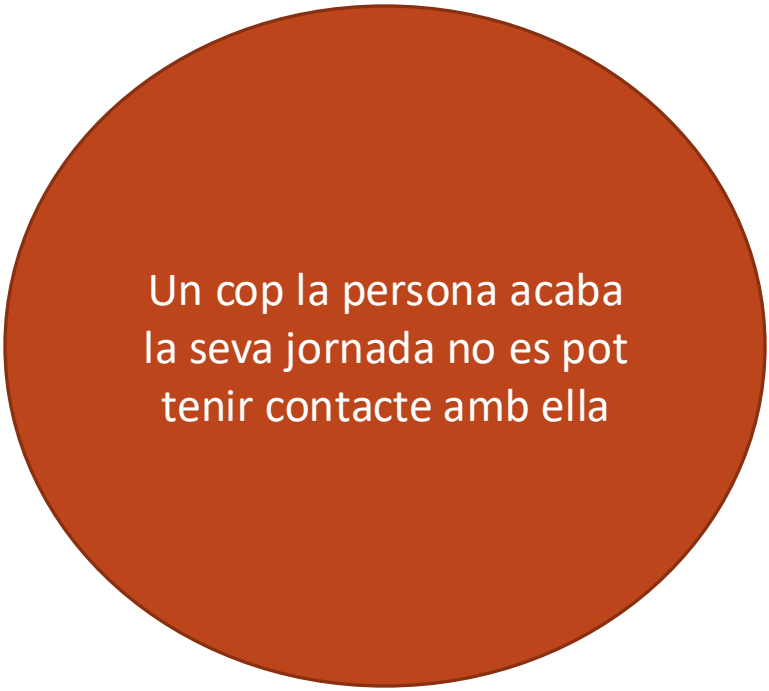
# Què vol dir desconnexió?



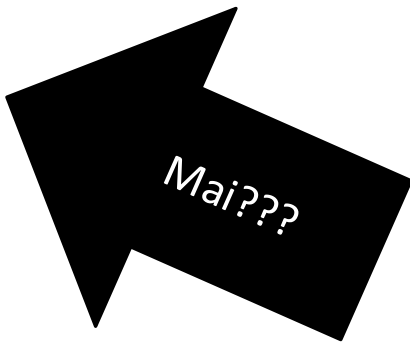
Dret del treballador de  
no respondre a  
comunicacions fora de la  
seva jornada laboral o en  
descans

Obligació empresarial  
d'abstenció de contacte i  
de garantia de  
l'efectivitat del dret



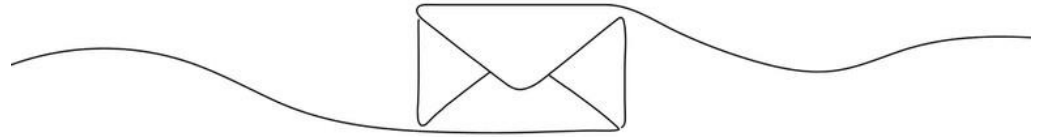


Un cop la persona acaba  
la seva jornada no es pot  
tenir contacte amb ella



Mai???

# Regla general: absència de contacte



**STSJ Galicia (Social) de 4 marzo de 2024**

*“En efecto la empresa le envió al trabajador fuera del horario laboral, varios correos, la sala estima que se ha vulnerado su derecho a la desconexión digital, pues, como se ha señalado dicho derecho está vinculado, no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajado”.*

# Regla general: absència de contacte

↑  
No és absoluta



STSJ Madrid (Social) de 7 de febrer de 2025

*“no vulnera la desconexión digital un correo electrónico **donde se requiere determinada actividad al personal trabajador, que no se encuentra laborando en ese momento, para que la ejecute una vez que se reincorpore** al mismo ya sea al reinicio de la jornada siguiente, ya una vez transcurridos los periodos de descanso, permisos y vacaciones, y demás situaciones afines o asimilables; siempre claro está que disponga de un periodo previo, por pequeño temporalmente que sea, para su conocimiento **Derecho a la no contestación que, paralelamente, no puede llevar aparejada ningún tipo de represalia directa o indirecta por parte del emisor empresarial. Incluso, dicho emisor debe presuponer que no la obtendrá sino coincidiendo con tal reincorporación**”*

↑  
Dependrà de tenir-ho ben regulat

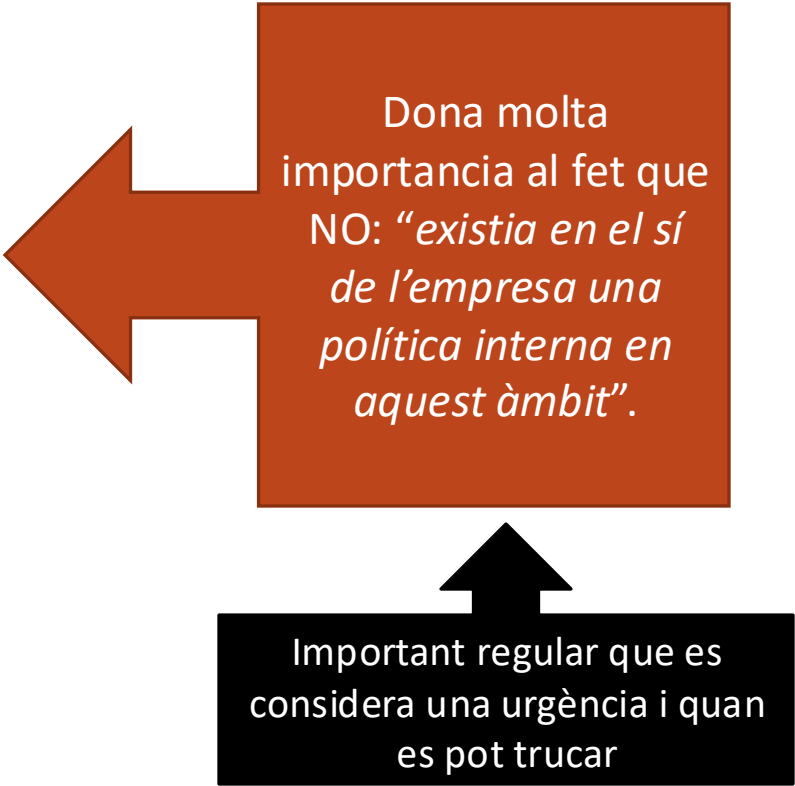
# Es pot trucar a algú que fora de la jornada per demanar que faci una suplència?

El dret a la desconexió digital és un dret laboral dels empleats a no connectar-se a cap dispositiu digital de caràcter professional o programari de l'empresa –ordinadors, telèfons mòbils corporatius, etc.– durant els seus períodes de descans i vacances i a no contestar les trucades, missatges de WhatsApp, correus electrònics, videotrucades, o qualsevol altre tipus de comunicació digital, a l'àmbit laboral i fora de l'horari habitual de treball. Alhora, és el dret dels treballadors a apagar aquests dispositius una vegada acabi la jornada laboral.

Això suposa que, un cop acabat l'horari de treball, l'empresari no ha de contactar amb el treballador per fer-li preguntes, donar-li noves ordres, instruccions o enviar tasques professionals, o bé, requerir la cobertura del lloc de treball com en aquest assumpte. Ha d'esperar que comenci la jornada laboral següent. En cas que l'empresari contacti amb el treballador amb fins professionals, aquest té dret a no contestar-lo fora de la jornada laboral.

A partir d'aquí, els fets recollits a l'apartat quart dels fets comprovats de l'acta posen de manifest que l'empresari no ha respectat el dret a la desconexió digital dels seus treballadors per manca de disposar d'una política de desconexió digital interna i actuar de forma contrària a dret, en tant que consten enviats un important nombre de missatges WhatsApp requerint la cobertura del servei en una data concreta, un cop ha finalitzat la jornada de treball establerta.

A més, els missatges enviats per l'esmentada aplicació s'adrecen a requerir la prestació de serveis al treballador en un determinat dia, havent acabat la jornada laboral. Per això, davant d'aquesta pràctica empresarial escau posar de manifest el caràcter tuitiu del dret del treball, que regula i protegeix els drets dels treballadors davant les possibles ingerències il·legítimes o situacions de debilitat o desavantatge front a l'empresari, en tant que no es pot entendre que treballador i empresari ocupin una posició d'equilibri en el treball.



Dona molta  
importancia al fet que  
NO: *“existia en el sí  
de l'empresa una  
política interna en  
aquest àmbit”*.

Important regular que es  
considera una urgència i quan  
es pot trucar



## Es pot trucar a algú que està d'IT?

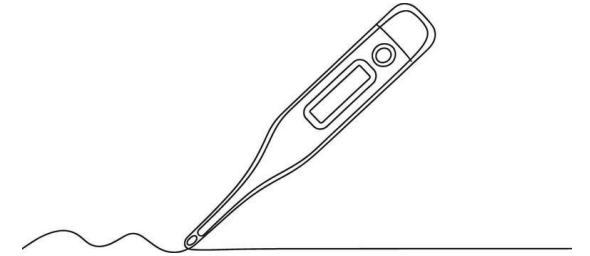
Recomanació: no fer-ho

### STSJ Galicia (Social) de 25 d'abril de 2025

*Condemna a 1.500 euros a l'empresa perquè: “el trabajador recibió correos electrónicos del personal de la empresa mientras se encontraba en situación de incapacidad temporal”, tenint en compte que:*  
*“La principal causa de incapacidad temporal fue un trastorno de ansiedad , y por lo tanto una enfermedad mental, lo que agrava la falta de influencia en el derecho a la integridad moral, dada la incomodidad que supone recibir correos electrónicos de la empresa durante esta situación de incapacidad temporal.”.*

*Els correus eren de companys, però es va condemnar a l'empresa perquè: “no probó que no fuera posible adoptar medidas técnicas para impedir que la demandante recibiera estos correos electrónicos”*

# Es pot trucar a algú que està d'IT?



Però si es fa...

**STSJ Galicia (Social) de 11 d'abril de 2024**

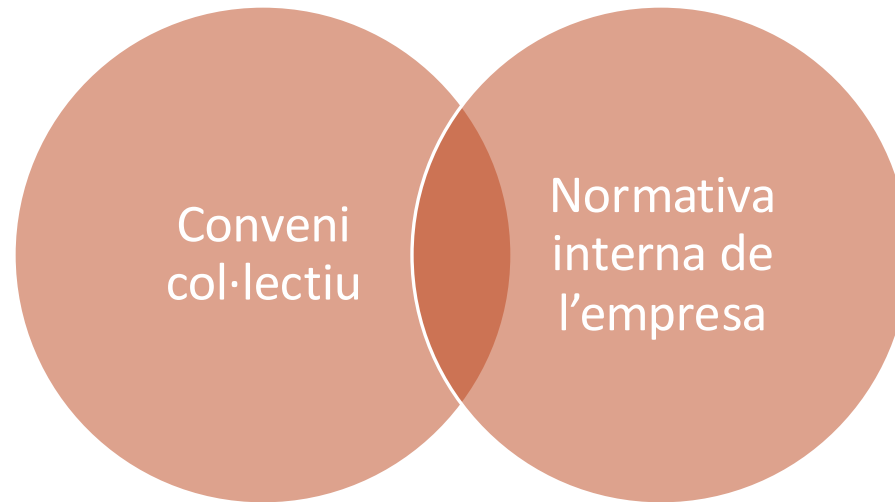
*“en modo se vulnera el derecho a la desconexión digital por el hecho de que el trabajador que se encuentra en situación de baja de incapacidad temporal, reciba una llamada telefónica para interesarse por su estado de salud, pues ello no supone que deba estar conectado al software de la empresa a través de ordenadores, teléfonos móviles corporativos, etcétera, no estando obligado a contestar mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, videollamadas o cualquier otro tipo de comunicación digital relacionada con el trabajo a desempeñar.”*

Només es pot preguntar “com està”: les trucades no poden tenir com “*objeto coaccionar o pedir el trabajador que se reincorpore a su puesto de trabajo, ni siquiera tienen por objeto conocer el motivo de su ausencia*”, ni donar feina

# Però poden haver excepcions



Quines? Les que es regulin



Conveni  
col·lectiu

VALLBÈ  
sabem com fer-ho

**acra**  
Associació Catalana de  
Recursos Assistencials



## **DEPENDÈNCIA ESTATAL**

- Plus de disponibilitat



## **GERCAT**

- Plus de disponibilitat



## **SAD CATALUNYA**

- Bossa d'hores

# Plus de disponibilitat

*“Les empreses voluntàriament podran establir torns de disponibilitat que tindran sempre caràcter de **voluntarietat** per part del personal. Aquell treballador o treballadora que voluntàriament s'aculli a aquesta modalitat **tindrà l'obligació d'estar localitzable durant la jornada** a fi d'acudir a qualsevol requeriment que pugui haver a conseqüència d'una situació d'urgència específica. En cap cas es podran superar les hores establertes en el torn a cobrir. **El personal està obligat a atendre el telèfon mòbil o aparell cercapersones hi ha personar-se en el seu lloc de treball o al domicili de la persona usuària que se li indiqui, en el temps més breu possible, temps que serà acordat en cada àmbit amb la representació unitària o sindical del personal.***

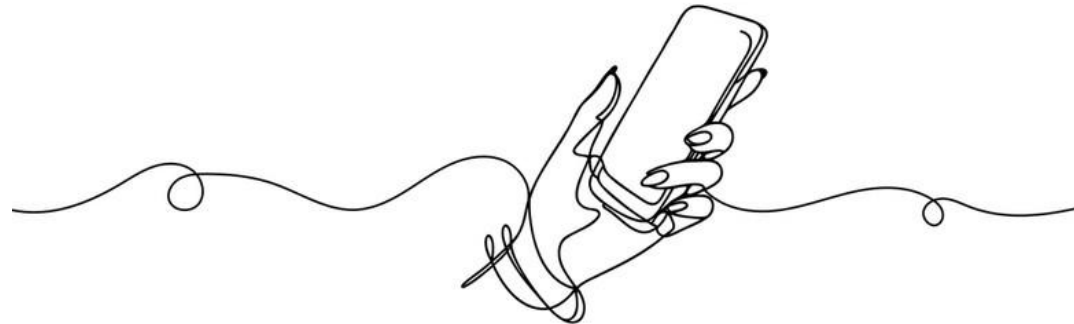
*Serà computat com a temps de treball des del moment que va ser requerida fins a 30 minuts després de finalitzat el servei. En cap cas podrà excedir de 30 minuts el temps que discorre des que es produeix el requeriment fins a la presència en el servei requerit. Si el treballador o treballadora preveu que trigarà més de 30 minuts a personar-se, ho ha de comunicar immediatament a l'empresa. En cas d'avaría del telèfon mòbil o aparell buscapersones, la persona treballadora està obligada a posar-ho immediatament en coneixement de l'empresa i a facilitar un número de telèfon en què se'ls pugui localitzar. La data i duració de la disponibilitat serà especificada en el quadrant de treball elaborat per l'empresa. En cap cas el nombre d'hores de disponibilitat podrà ser superior al 25% de la jornada establerta al Conveni. El temps de disponibilitat no es computarà a efectes de jornada ordinària. **Es computarà com a hores extraordinàries el període que transcorre des del requeriment fins a trenta minuts després de la finalització del servei.** En cap cas les hores extraordinàries realitzades en disponibilitat podran superar el límit fixat a l'article 42 del present Conveni.*

*La representació unitària o sindical del personal rebrà informació de l'empresa respecte de la realització de torns de disponibilitat”*

# Plus de disponibilitat

El plus de disponibilitat que remunera?

Una única jornada de disponibilitat.  
*“Plus de disponibilitat: es podran establir torns de disponibilitat, voluntaris, que tindran una retribució específica per torn, segons l'annex I.*



# Plus de disponibilitat



No es poden posar períodes molt curts per acudir

Es considerará que tot el període de disponibilitat és temps de treball si *“las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses”* (sentència del TJUE de 9 de març de 2021, entre altres).

En aquesta sentència va indicar (amb un temps d'una hora) que, a priori, no s'havia de declarar automàticament la guàrdia com a “temps de treball”, però que calia analitzar la situació global perquè, segons la mateixa, es podria arribar a concloure que la persona sí que estava condicionada (si era habitual que se'l avisés, si no tenia cotxe d'empresa o facilitats per arribar, segons les conseqüències que tingués si arribava tard...)



Normativa  
interna de  
l'empresa

Qualsevol empresa

## Art. 88 LOPD



3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, **elaborará una política interna** dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

## Com es realitza aquest protocol?



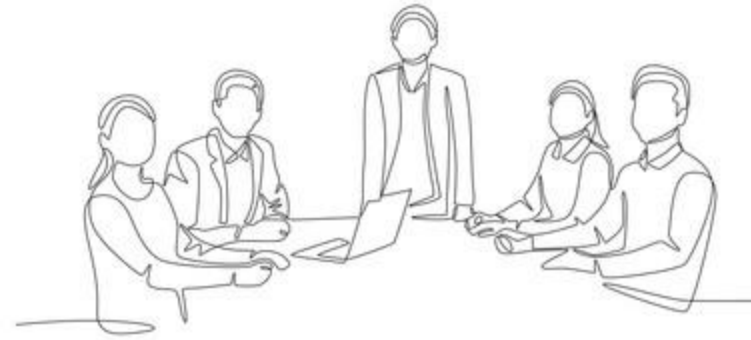
La norma no estableix gaire



A qui s'ha  
d'aplicar

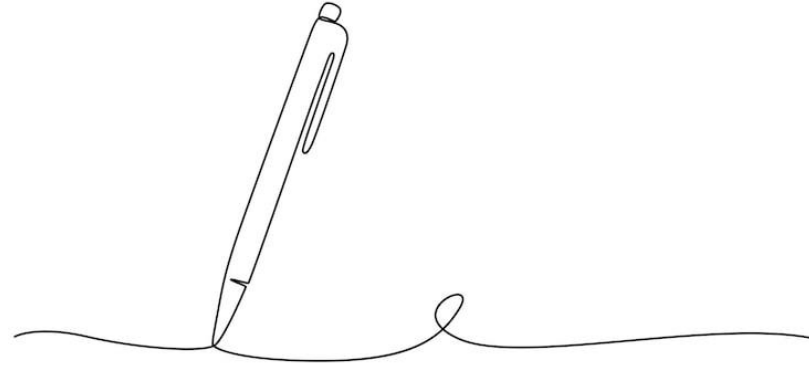
Algun pas  
obligatori

Un  
contingut  
mínim



A qui s'ha  
d'aplicar

“dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen  
puestos directivos”



Algun pas  
obligatori

“El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores”

## COM?

Prèviament. Audiència amb els representants legals de les persones treballadores

Art. 64 ET: “5. El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones: (...) f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo”. “6. La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, (...), y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo (...) Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes”.

### I si no arribem a un acord?

La norma diu: “prèvia audiència” no exigeix acord, llevat que així ho imposi la norma convencional aplicable (TS 11/11/25).

### I si no faig l’audiència?

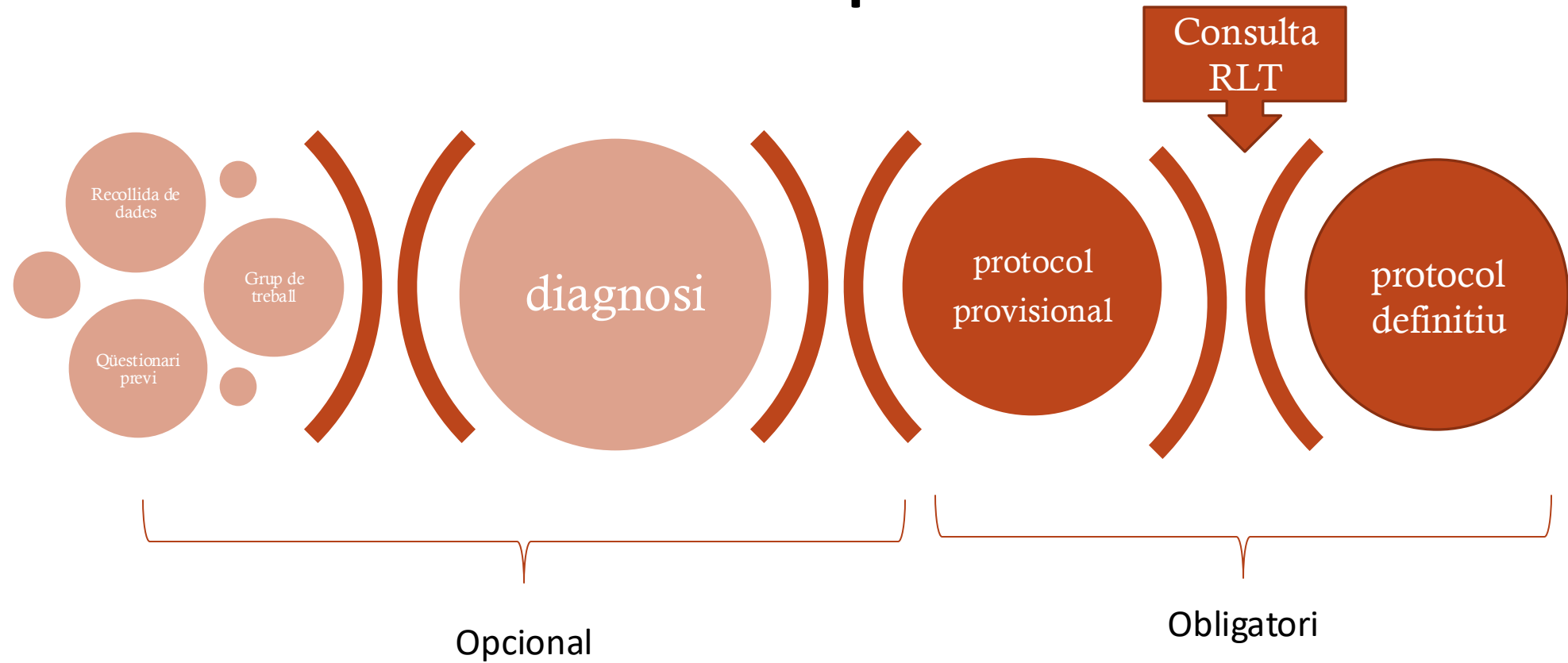
Sentència del TS de 2 d’abril de 2025: “son nulas las decisiones empresariales adaptadas sin la preceptiva intervención de los representantes de las personas trabajadora” + Sanció LISOS

## I si no es té RLT?

La Direcció General de Treball ha indicat, a títol informatiu i **no vinculant**, que aquests supòsits es pot donar audiència prèvia a la plantilla (DGTr Ofici 17-12-19).



## I els altres passos?





VALLBÈ

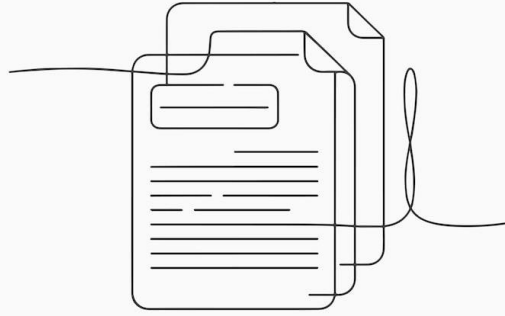
acra  
Associació Catalana de  
Recursos Assistencials

Esta forma de proceder garantiza una mayor implicación de todos los actores y mejora el contenido al incorporar todos los puntos de vista. La propia reglamentación apela a la negociación colectiva para concretar este derecho, lo que está incrementando el número de convenios que recogen el derecho a la desconexión digital de manera más o menos detallada.

Esta obligación pasa por garantizar una **participación efectiva** a través de los mecanismos previstos habituales. Una forma de materializar esta obligación puede ser la constitución de un **grupo de trabajo o comité** en el que se integren los trabajadores/as o sus representantes, que tendrá la vigencia que se considere más adecuada atendiendo a las necesidades de cada empresa y que podría subsumirse en algún otro comité ya creado, como por ejemplo el de seguridad y salud. Sería deseable que asumiera no sólo el desarrollo e implantación de la Política interna, sino que garantizara su seguimiento y la aplicación efectiva de cara a valorar su impacto y realizar mejoras o ajustes en su caso.

Puede ser interesante realizar un **diagnóstico previo** en cada empresa u organización sobre los hábitos en el **uso de dispositivos digitales** y sobre las **condiciones de trabajo** presentes que promueven o potencian la hiperconectividad y, por tanto, que dificultarían la desconexión digital. Serviría también para prever una implantación paulatina y flexible para no provocar cambios bruscos, falta de adaptación o resistencias. Para ello, se puede recurrir a varias fuentes de información:

- Avaluació riscos psicosocials
- Planificació activitat preventiva
- Pla igualtat
- Protocol d'assetjament (inclou ciberassetjament?)
- Qüestionari específic
- Entrevistes a la plantilla
- Dades d'absentisme, sinistralitat, excedències, permisos...
- Queixes i urgències
- Etc.



Un  
contingut  
mínim

*“en la que definiran las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”*

*Modalitats de l'exercici del dret a la desconnexió*

Sistema d'alertes; bloqueig fora de l'horari laboral; sistemes de desconnexió automàtica, tancament de servidors informàtics durant els caps de setmana, prohibició de trucades fora d'horari, inexistència de telèfons d'empresa...

Es poden establir excepcions

*Accions de formació i de sensibilització del personal sobre un us raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica*

Molt lligat amb prevenció de riscos laborals

*Menció especial al treball a distància així com al domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques*

*Accions de formació i de sensibilització del personal sobre un us raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica*

## Exemple de mesura:

Es reconeix el dret de les persones treballadores a no atendre els dispositius digitals fora de la seva jornada de treball, ni durant els temps de descans, permisos, llicències i/o vacances, i a no llegir, ni respondre cap comunicació, independentment del mitjà utilitzat, tret que concorrin les causes d'urgència justificades assenyalades en l'apartat següent.

En aquests supòsits, s'haurà de contactar prèviament amb la persona treballadora per comunicar-li la causa d'urgència que motiva la situació. D'aquesta manera, el temps de treball així requerit es qualificarà com a temps de treball efectiu a efectes de la possible consideració com a prolongació de jornada.

En aquest sentit, per fer un ús més eficient de la jornada i respectar el temps de descans no s'enviaran comunicacions per qualsevol mitjà fora del torn de treball de la persona treballadora, ni durant els caps de setmana, dies de festa o vespres de festiu.

Per garantir el temps de descans, permisos i vacances de les persones treballadores l'empresa ha de garantir el dret a la desconexió digital durant el període que durin aquestes, en els termes que preveu aquest apartat.

Es considerarà que poden donar-se circumstàncies especials en cas de força major o de supòsits que puguin suposar un greu o evident risc per als usuaris, la urgència de les quals requereixi una resposta immediata per part de la persona treballadora.

Es considera que això succeeix:

- Per l'absència imprevista de dos o més gerocultores en el torn de matí
- Per l'absència imprevista de dos o més gerocultores en el torn de tarda
- Per l'absència imprevista d'una gerocultora en el torn de matí

En tals casos no seran aplicables les mesures que garanteixen el dret a la desconexió digital.

Els temps que l'empleat hagi dedicat fora de la seva jornada laboral a conseqüència d'aquestes circumstàncies serà compensat mitjançant dies o hores de lliure disposició.

També s'accepta que, davant de situacions imprevistes de caràcter organitzatiu es puguin enviar whats apps o altres mitjans informatius, sempre respectant el dret de la persona treballadora a no consultar-los fins l'inici de la seva jornada laboral.

## Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

### Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión **conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso**, así como el **respeto a la duración máxima de la jornada** y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. (...)

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.



# I a banda d'això?



# Proposa la següent estructura:

## 1. Justificació i marc normatiu

Normes legals

Compromís de l'entitat amb la desconexió



## 2. Objectius

Indicar que es vol aconseguir amb el protocol

Exemples: millorar la conciliació, garantir la protecció efectiva de la seguretat i a la salut, millorar el descans...



## 3. Àmbit d'aplicació

Indicar que ampara a totes les persones treballadores, incloent personal directiu, teletreballadors, etc.

Indicar si hi ha alguna excepció

# Proposa la següent estructura:

## 4. Modalitats d'exercici del dret i regles de disponibilitat

Concretar els llocs de treball subjectes a disponibilitat i les situacions concretes que obliguen a estar disponible (quines situacions de força major, quines urgències...)

Establir que succeirà en aquestes situacions (amb quin dispositiu s'avisarà, com es consideraran aquelles hores, com es compensaran...)

Molt  
recomanable

## 5. Mesures concretes per materialitzar la desconexió digital efectiva

Mesures concretes que s'adoptaran per assegurar la desconexió

Poden ser accions automàtiques (ex: desconexió automàtica dels dispositius després d'una determinada hora) o compromisos ("evitar fer comunicacions", "dret a no respondre", missatges automàtics...)

## 6. Accions de formació i sensibilització

Recomanen formar sobre els riscos, els possibles danys o conseqüències, la política interna existent i les seves mesures, les bones practiques...

A més, cal planificar sessions de sensibilització, per buscar consciència i compromís, amb recordatoris periòdics o campanyes en dates concretes

# Proposa la següent estructura:

## 7. Mesures de seguiment i control

Cal establir indicadors que permetin avaluar l'eficàcia del protocol i establir reunions periòdiques de seguiment

Exemples: avaluació de riscos psicosocials, canals de comunicació perquè la plantilla pugui informar, enquestes específiques, comprovar que efectivament es portin a terme les accions (ex: formacions)...

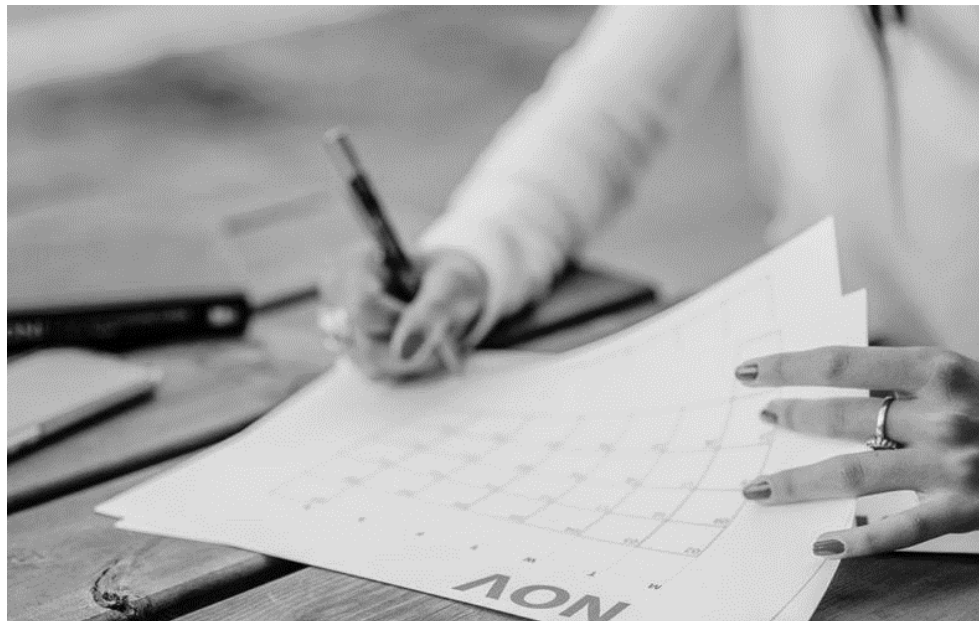


## 8. Vigència i modificacions

Indicar entrada en vigor i vigència

Indicar quin és el procediment per actualitzar

# GRÀCIES



**VALLBÈ**

**acra**  
Associació Catalana de  
Recursos Assistencials

**Alba Sánchez Bestuè**

[www.vallbe.cat](http://www.vallbe.cat)