

CIRCULAR INFORMATIVA

ÉS OBLIGATORI EL PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL?

En aplicació de l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors, l'article 88 de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals i en l'article 18 de la Llei del Treball a Distància, és obligatori que TOTES les empreses (amb independència del nombre de persones treballadores) disposin d'un protocol de desconnexió digital i a disposició dels seus empleats.

En especial, és fonamental la seva implantació en aquelles empreses que disposin de procés de digitalització o que tinguin modalitats de treball a distància, ja que s' hauran implementat noves formes de comunicació a distància com l' ús de dispositius electrònics facilitats per l' empresa.

1. Es tracta bàsicament d' establir mesures com les següents:

- No permetre que es realitzin trucades, enviïn emails o missatges fora de la jornada laboral, comunicant a les persones treballadores que no tenen l'obligació de respondre a aquestes comunicacions de l'empresa fora del seu horari laboral.
- No permetre l'enviament de comunicacions durant els caps de setmana, els dies festius ni els períodes de vacances del personal (excepte per a les excepcions motivades per necessitats de l'empresa i justificades) obligant les persones treballadores a deixar un missatge automàtic d'absència en el seu correu electrònic, especificant les dates en les quals estarà absent i l'adreça d'email d'un company amb el qual contactar per a assumptes urgents.
- Establir mesures de formació i sensibilització sobre l' ús de la necessitat de la desconnexió digital.

Excepcions: el protocol de desconnexió digital ha de contemplar excepcions com els supòsits en què les persones treballadores que hagin signat amb l'empresa un acord de disponibilitat fora de l'horari laboral (guàrdies no presencials), havent de fixar el nombre d'hores i dies de

localització o disponibilitat així com la compensació corresponent. També cal incloure els imprevistos o causes de força major que facin necessari localitzar els empleats fora de la seva jornada laboral i que aquests atenguin de forma immediata, la qual cosa ha d' estar regulada en l' esmentat protocol.

També s' ha de tenir en compte per a la seva confecció i implantació el que estableixi el conveni col·lectiu d' aplicació així com la consulta prèvia a la representació legal de les persones treballadores.

Quedem a la seva disposició per a qualsevol aclariment i ampliació del contingut d' aquesta circular. Així mateix, estem en disposició d' assessorar en la implementació de les diferents mesures, i per a la confecció dels instruments previstos.

Cordialment,

Departament de Laboral

LAUDIS CONSULTOR, SLP

Barcelona, 24 de juliol de 2024