



PROTOSCOLOS DE GESTIÓN DE LA FATIGA INFORMÁTICA Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL

MARÍA ROSA VALLECILLO GÁMEZ

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

PROTOSCOLOS DE PREVENCIÓN DE LA FATIGA INFORMÁTICA



PAUTAS PARA LA POLÍTICA INTERNA DE GESTIÓN



INTERVENCIÓN

Causas principales:

- **Tiempo de exposición**
- **Modo de gestión de los dispositivos**

Intervención en el plano organizativo: optimización

- **"respiro" digital**
- **Capacitación en el uso razonable**
- **Técnicas de gestión del estrés**
- **Técnicas de relajación (corporal y visual)**

INSTRUMENTACIÓN PREVENTIVA

ELABORAR Y PONER EN PRÁCTICA POLÍTICAS INTERNAS DE GESTIÓN

Evaluación del riesgo y sus factores (Art.16 LPRL) para garantizar la prevención

- Cuestionarios
- Entrevistas
- Encuestas

Procedimientos y protocolos para promoción de buenas prácticas (Art. 88 LOPDGDD y Art. 18 LTD)

Capacitación:

- Información
- Formación
- Sensibilización

Medidas de intervención correctora y/o asistencial:

- Adaptación de puestos
- Pautas de descanso
- Deberes de protección

Participación de la representación laboral en todas las fases

CC QUE RECOGEN LA NECESIDAD...

Convenio para los establecimientos financieros de crédito (Art. 35.1)

Convenio colectivo Accepta Servicios Integrales (Art. 21.3)

“Las partes firmantes consideran que la desconexión digital y laboral es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo. La desconexión digital y laboral **es además necesaria** para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia”

CC QUE RELACIONAN LA FATIGA INFORMÁTICA CON LA DESCONEJIÓN DIGITAL

Convenio Colectivo de Banca (Art. 80.1)

Convenio Colectivo del Banco de España (Art. 16)

“Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la empresa **se podrán** establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho”

DERECHO-DEBER A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

¿LIBERTAD DE RESPONDER
○
PROHIBICIÓN DE COMUNICAR?

INTERACCIÓN ENTRE FATIGA Y DESCONEJIÓN

En normas, en negociación colectiva o en planes de igualdad (III Plan de igualdad de Caixabank)

Necesidad de políticas internas de usos razonables
(USOS SALUDABLES)

Clave de éxito empresarial: integrar la prevención de la fatiga informática laboral en el seno de los protocolos como garantía y promoción de la desconexión digital

Mejora de la calidad de vida en el trabajo y de la productividad
(EMPLOYER BANDING)

PROTOSCOLOS COMO MODO DE ARTICULACIÓN

Tienen un carácter complementario respecto de las previsiones de los convenios colectivos

- Acuerdos de empresa
- Planes de igualdad
- Acuerdos de política preventiva

REGULACIÓN CONVENCIONAL: DOBLE VALORACIÓN

Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro 2019-2023 (Art. 15)

Convenio Colectivo de empresas de seguridad privada (Art. 57 bis)

Convenio Colectivo grandes almacenes (Art. 26)

-Se pone el acento en la libertad de no responder (sin perjuicio)

-Listado de excepciones al derecho a la desconexión

JURISPRUDENCIA

STSJ Madrid, de 21 de febrero de 2022

- Ignorar el correo electrónico en época de vacaciones no justifica un despido

STSJ Galicia 4797/2022, de 20 de octubre

- No considera vulnerado el derecho porque la empresa comunicara actividad formativa al incorporarse tras un periodo de baja

STSJ Asturias 1526/2022, de 12 de julio

- No considera vulnerado el derecho por el régimen de disponibilidad de la persona trabajadora

SAN 144/2022, de 10 de noviembre

- Excepciones a la libertad que suscitan duda a los tribunales
 - Fuerza mayor
 - Potenciales perjuicios empresariales o al cliente
 - Situaciones urgentes justificadas (en aumento en sede convencional)

DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO-LABORAL

Desde un punto de vista de estricta gestión preventiva psicosocial, sería recomendable prohibición de comunicación digital fuera de la jornada laboral

- Portugal
- Convenio Colectivo Grandes Almacenes (Art. 26 bis)
- Convenio Colectivo empresas de seguridad privada (Art. 57 bis)

“En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas..., llamadas telefónicas, envíos de correos...más allá del horario de trabajo..., salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo”

OTRAS CASUÍSTICAS

**Política de
desconexión del
Grupo Zúrich**

**Prohibición de la
conexión digital en
los periodos de
descanso (rango
horario), para evitar la
sobrecarga**

**Convenio
Colectivo y
política interna
del Grupo
Telefónica**

**Convenio
Colectivo
Decathlon**

**No es un deber
u obligación
sino un ejercicio
de libertad**

RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS



MEDIDAS ORGANIZACIONALES Y DE GESTIÓN DEL TIEMPO

Videoconferencias y audioconferencias (en horario de trabajo)

Comunicaciones solo a las personas implicadas en la actividad y con contenido básico (evitar la saturación)

Respuestas automáticas en periodos de ausencia y envíos programados

Fijación del horario de las reuniones y anticipación de documentación

Limitación de canales comunicativos a los de la empresa

Adaptación a las nuevas formas de trabajo flexibles

MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Cursos de capacitación en usos razonables y seguros de dispositivos digitales

Convenio Colectivo Grupo Orange

Convenio Colectivo Bofrost y política interna de desconexión

X Acuerdo Marco Grupo Repsol y política interna de desconexión

Política interna Mapfre

Política interna Enagás

Política interna Cofares

Política interna Heineken

EVITAR LA FATIGA Y LA HIPER-CONNECTIVIDAD

Información en materia de derecho a la desconexión digital

Formación para responsables

**Acciones de concienciación periódicas sobre el uso
razonable de las tecnologías**

Información a los equipos

¿QUÉ ANALIZAR ANTES DE CONFECCIONAR UN PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL?

Calendario laboral de empresa

Regulación de las festividades laborales

Duración y límites de la jornada laboral

Registro de jornada

Permisos laborales retribuidos

Derecho a vacaciones retribuidas

Excedencias y reducciones de jornada

Acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo

Aspectos de la PRL y la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa

Existencia de canales éticos o su configuración como medida para detectar incumplimientos

Desconexión digital en convenios, acuerdos o contratos

Recopilación de información para desarrollar medidas futuras

MODELO DE CUESTIONARIO DE INFORMACIÓN

¿Ha recibido llamadas de superiores fuera de horario laboral?

¿Durante su periodo vacacional ha recibido e-mail, llamadas o similar por parte de compañeros?

¿Durante su periodo vacacional ha recibido e-mail, llamadas o similar por parte de superiores?

¿Se respetan por parte de la empresa los horarios fijados?

¿Conoce las políticas de desconexión de la empresa?

¿Cómo actuaría en caso de recibir un e-mail fuera de horario laboral?

¿Durante los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacacional se designa a una persona para solventar posibles incidencias?

¿Cuál es su percepción sobre las medidas puestas en práctica en materia de desconexión digital?

ESTÁNDARES DE PROTOCOLOS

El protocolo incluirá en su ámbito funcional a todas las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos.

La prohibición de conexión mediante medios digitales empresa-trabajador, como regla general, fuera de horario laboral supone un respeto absoluto al tiempo de descanso, permisos, vacaciones de la persona trabajadora, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho de desconexión digital siempre atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral (es necesario tener en cuenta el sector y la actividad a desarrollar) y potenciación del derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

Será necesario formular en paralelo una serie de **acciones de formación y sensibilización del personal** sobre el uso de los medios tecnológicos y la necesidad de ejercer este derecho a la desconexión digital, incluyendo esto en las políticas de prevención de riesgos laborales.

Delimitación taxativa de las causas que justifican la interrupción de ese descanso. La **tendencia actual en la negociación colectiva es la de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral**, fijándose excepciones como «fuerza mayor», o dependiendo del nivel de responsabilidad o funciones de cada trabajador en la empresa, por lo que se hace necesario delimitar las excepciones.

Se podrían añadir protocolos concretos sobre contraseñas, seguridad de la información, logueo y deslogueo, mensajes de respuesta, o retraso en la entrega de correos electrónicos, para controlar el cumplimiento de este derecho

¿Y SI NO SE CUENTA CON PROTOCOLO?

Si consideramos que el **derecho a la desconexión digital** es un **derecho fundamental** incardinado en el **derecho a la salud** **en caso de incumplimiento** del **derecho** la **persona trabajadora** podría recabar su **tutela judicial** en cualquier momento

INCUMPLIMIENTO: Art. 16.2 de la **LPRL** es terminante al establecer que "La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa (...)"

INFRACCIÓN: Art. 8.11 **LISOS**, califica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas "los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores"



**MUCHAS GRACIAS POR SU
ATENCIÓN**