

# ORIENTACIONS DEL CONSELL DE RELACIONS LABORALS PER GARANTIR EL DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL





---

**Edició:**

© 2023 Consell de Relacions Laborals de Catalunya

 [crl.gencat.cat](http://crl.gencat.cat)

**Elaboració i redacció:**

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals

Grup Tècnic dels Usos del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

**Coordinació:**

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

**Maquetació:**

OMA TECHNOLOGIES, SL,

**Dipòsit legal:**

978-84-19695-58-1

Barcelona, octubre de 2023

**Avis legal:**

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement No comercial - Sense obres derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial.

La llicència completa es pot consultar a:

 <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>.

---

---

# Membres de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

## **Presideix:**

Montserrat Pineda Lorenzo, secretària de Feminismes

## **Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:**

M. Àngels Pujols Muntada

## **En representació de les organitzacions sindicals més representatives:**

- **Per CCOO:**

Mentxu Gutiérrez Jiménez

Jorge Moraleda Daza

- **Per UGT:**

Eva M Gajardo Rodríguez

Emma González Llamas

## **En representació de les organitzacions empresarials més representatives:**

- **Per FOMENT:**

Mireia Recio Ortega

Beatriz Fernández -Tubau

- **Per Pimec:**

M<sup>a</sup> Àngels Benítez Ruíz

Ariadna Guixé i Ors

## **En representació de la Generalitat de Catalunya:**

M. Àngels Cuadrada Basquens

Núria Verges Bosch

Xavier Florensa Cantons

## **Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:**

Núria Gonzalez Manzano

Anna Català Lladó

Marta Payà López

Gemma Ruiz Sepúlveda

---

---

# Membres del Grup Tècnic d'Usos del Temps de Treball

## Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

## En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

- Per CCOO:

Jorge Moraleda Daza

Mentxu Gutiérrez Jiménez

Celeste Attias Ayarzagüena

- Per UGT:

Noèlia Marín García

Ana Lucas Masegosa

## En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

- Per FOMENT:

Mireia Recio Ortega

Beatriz Fernández-Tubau Rodés

- Per Pimec:

M<sup>a</sup> Àngels Benítez Ruíz

Ariadna Guixé i Ors

## En representació de la Generalitat de Catalunya:

Lídia Devant Abelló

M. Àngels Cuadrada Basquens

Raquel Gómez Rodríguez

Iñaki Zallo Olaeta

## Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria Gonzalez Manzano

Anna Català Lladó

Marta Payà López

Gemma Ruiz Sepúlveda

---



Consell de  
Relacions Laborals  
de Catalunya



---

# ÍNDEX

<b>01/ Introducció</b> .....	<b>8</b>
<b>02/ El dret a la desconexió digital</b> .....	<b>9</b>
<b>03/ Política per garantir el dret a la desconexió digital a l'empresa: estructura i continguts</b> .....	<b>12</b>
I. Marc normatiu aplicable.....	12
II. Procediment d'elaboració de la política per garantir el dret a la desconexió digital a l'empresa .....	13
a. Qui l'elabora .....	13
b. Com s'elabora.....	13
III. Descripció de l'àmbit objectiu i subjectiu d'aplicació.....	15
IV. Modalitats de l'exercici del dret a la desconexió .....	15
V. Mesures.....	15
VI. Accions d'informació, de formació i sensibilització.....	17
VII. Seguiment, avaluació i revisió .....	19
<b>04/ Orientacions per incorporar el dret a la desconexió digital</b> .....	<b>20</b>
I. La importància de la negociació col·lectiva .....	20
II. Exemples i bones pràctiques.....	21
<b>05/ Recursos i referències</b> .....	<b>24</b>
<b>06/ Annex I: llista de convenis que regulen el dret a la desconexió digital.....</b>	<b>25</b>

---

# 01 / Introducció

El **Consell de Relacions Laborals** (CRL) és l'òrgan de diàleg i concertació social i participació institucional en matèria de relacions laborals, integrat per les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (FOMENT i PIMEC) més representatives de Catalunya, i per l'Administració de la Generalitat.

La Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del CRL promou, d'una banda, la igualtat d'oportunitats i qualitat en el treball a les empreses catalanes i, de l'altra, l'assoliment de consensos en matèria d'usos del temps i dret al temps, mitjançant el seu Grup Tècnic d'Usos del Temps de Treball (GTUTT).

Per fer front als reptes de la desconexió digital a la feina, el GTUTT ha consensuat unes orientacions per abordar aquesta matèria.

El CRL està compromès amb l'Agenda 2030 de les Nacions Unides i impulsa l'assoliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), en relació amb la igualtat i el temps de treball per aconseguir la igualtat de gènere (ODS 5), el treball digne i creixement econòmic (ODS 8) i la reducció de les desigualtats (ODS10).





---

## 02 / El dret a la desconnexió digital

El dret a la desconnexió digital consisteix a limitar l'ús de les tecnologies de la comunicació per garantir fora del temps de treball, legalment o convencionalment establert, el respecte dels temps de descans, permisos i vacances de les persones treballadores, així com de la seva intimitat personal i familiar. És obligatori que l'empresa elabori una política interna dirigida a la plantilla, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores, i que hi inclogui les persones que ocupin llocs directius, sota els paràmetres fixats per l'article 88 de la [Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals](#). Aquesta política interna ha de definir les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió, així com les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

A l'hora d'implementar qualsevol política empresarial amb aspectes vinculats al temps de treball, s'ha de tenir present la divisió sexual de treball, en què les dones continuen ocupant, majoritàriament, les tasques de cures i el treball domèstic. Per això, és especialment important que aquesta política interna de desconnexió digital incorpori, de manera transversal, la perspectiva de gènere. A més, el treball a distància pot comportar una dificultat per separar els espais personals i laborals. Per tant, cal regular la desconnexió laboral dins l'àmbit domèstic per garantir que el treball a distància no tingui un impacte negatiu en les condicions i oportunitats laborals de les dones i no generi en elles nous riscos laborals i psicosocials deguts a un augment de la càrrega total de treball i d'extensió de la jornada, derivades de la doble presència, per la situació de desigualtat en la distribució del treball domèstic i de cura.

L'esmentada Llei orgànica 3/2018, vigent des del 7 de desembre del mateix any, ha adaptat a l'ordenament jurídic espanyol el contingut del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades, i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades), i ha incorporat el dret a la desconnexió digital, així com l'obligació per part de les empreses, sigui quin sigui el nombre de persones treballadores que ocupin o el seu sector d'activitat, a elaborar i implantar aquesta política interna (plans o protocols) de desconnexió digital.

Així, d'acord amb l'article 88 de la Llei orgànica esmentada, les persones treballadores i empleades públiques tenen dret a la desconexió digital amb la finalitat de garantir el respecte del temps de descans, permisos i vacances, així com la intimitat personal i familiar de la persona treballadora, fora del temps de treball legalment o convencionalment establert. L'exercici d'aquest dret ha d'atendre a la naturalesa i objecte de la relació laboral, i ha de potenciar el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i subjectar-se al que estableix la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, als acords entre l'empresa i els i les representants de les persones treballadores. Especialment, en els supòsits en què es faci treball a distància, s'ha de preservar el dret a la desconexió digital.

Altres normes a considerar en aquesta matèria són l'article 18 de la [Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància](#); 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](#); l'article 16.2 de la [Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals](#), i el [Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social](#).

Atenent a aquest marc normatiu, el dret a la desconexió digital funciona com a garantia del dret a la intimitat personal i familiar i el dret a la salut que revesteix de naturalesa de drets fonamentals (articles 18 i 43 de la CE). Per això el dret a la desconexió s'ha de concebre com una garantia essencial per a l'adequat exercici del dret a la conciliació personal, familiar i laboral, i, en cas d'incompliment, la persona treballadora podria exercitar la defensa dels seus drets davant la justícia. A més, la vulneració podria suposar un incompliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i ser considerada una infracció greu de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, la qual cosa podria comportar sancions per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social a l'empresa. El Ministeri de Treball, al criteri tècnic 104/2021 relatiu als riscos psicosocials, assenyala on enquadrar les sancions per incompliment del dret al descans, sota l'empara de l'article 7.5 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, que qualifica com a infracció greu "*la transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada laboral, treball nocturn, hores extraordinàries, hores complementàries, descansos, vacances, permisos, registre de jornada*".

Cal considerar que la desconnexió digital és un dret. Aquest dret també suposa un deure per a les persones treballadores, en especial les que tenen responsabilitats, a l'hora d'exercir-lo i garantir-ne l'efectivitat.

En el cas que es produeixin situacions de concurrència entre les necessitats productives i les organitzatives a l'empresa que justifiquin una excepció al dret a la desconnexió, s'haurà de concretar a la política d'empresa quines són aquestes possibles excepcions i la forma de procedir en aquests casos excepcionals.

## 03 / Política per garantir el dret a la desconexió digital a l'empresa: estructura i continguts

Per facilitar la implementació de les obligacions de les empreses relatives a la desconexió digital, a continuació es desgrana una proposta per abordar el repte d'elaborar, estructurar i dotar de continguts la política d'empresa.

### I. Marc normatiu aplicable

Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

Per tenir una visió completa del marc jurídic aplicable, s'han de considerar les altres normes referenciades a la introducció "[El dret a la desconexió digital](#)" d'aquest document.

Després de diverses proposicions de llei per regular-ho, en la transposició a l'ordenament jurídic espanyol del Reglament general europeu de protecció de dades (RGPD), amb efectes des del 7 de desembre de 2018, la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre (LOPDGDD), ha introduït mesures per garantir el dret a la desconexió digital fora d'horari laboral.

Cal tenir sempre present, a més, la possible regulació establerta en el conveni col·lectiu aplicable al cas concret de què es tracti per garantir el dret a la desconexió digital.

Adicionalment, cal tenir en compte que l'empresa ha d'informar a tota la plantilla d'aquest marc jurídic i convencional que li garanteix el dret a la desconexió digital.

D'acord amb la **lleï orgànica 3/2018**, de 5 de desembre, les empreses són obligades a:

- Elaborar una política interna per garantir el dret a la desconexió digital, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores
- Preveure accions de formació i sensibilització sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques
- Preservar, en particular, el dret a la desconexió digital del treball a distància

---

## II. Procediment d'elaboració de la política per garantir el dret a la desconexió digital a l'empresa

### a. Qui l'elabora

L'empresa, prèvia audiència a la representació legal de les persones treballadores, ha d'elaborar una política interna per garantir el dret a la desconexió digital a l'empresa i ha d'ajustar-se a la regulació concreta que contempli el conveni col·lectiu aplicable respecte d'aquesta matèria. Ara bé, és recomanable que aquesta política es negociï amb l'objectiu de consensuar-la i acordar-la.

En aquest últim cas, és molt important que la política per garantir el dret a la desconexió digital a l'empresa especifiqui quin és l'àmbit en què s'ha negociat.

En el cas que no hi hagi representació legal de les persones treballadores, es pot preveure la intervenció de les seccions sindicals de l'àmbit d'empresa, si n'hi ha.

És recomanable que en el procés d'elaboració es compti amb l'assessorament del servei de prevenció de riscos laborals de l'empresa o de la persona responsable de la gestió de la prevenció de riscos laborals.

### b. Com s'elabora

Tot i que poden estandarditzar-se una sèrie d'elements de les polítiques per garantir el dret a la desconexió digital a l'empresa, cal tenir en compte la necessitat d'adaptació a cada organització i sector d'activitat específic, així com al context i la conjuntura. També cal tenir present que la conjuntura o les característiques de l'organització poden evolucionar i que, per tant, pot resultar convenient fer-hi adaptacions.

En aquest sentit, es recomana portar a terme una avaluació prèvia i una diagnosi de situació amb la representació legal de les persones treballadores i la plantilla, per conèixer com es troba l'empresa en matèria d'interconnectivitat digital i ús de les TIC, amb coordinació amb el servei de prevenció de riscos laborals.

---

L'anàlisi de totes aquestes variables s'ha de fer incorporant la perspectiva interseccional i intergeneracional, fent especial atenció al gènere i l'edat a fi de conèixer la realitat de l'empresa, i atenent a la globalitat i diversitat de la plantilla.

Serà convenient que aquesta anàlisi inclogui informació sobre:

- Calendari laboral de l'empresa.
- Durada de la jornada.
- Sistema de registre de la jornada.
- Permisos, vacances, excedències, reduccions de jornada, adaptacions de la jornada, flexibilitat horària i disponibilitat horària fora de la jornada.
- Pausas, si n'hi ha, durant la jornada.
- Implantació del teletreball o treball a distància a l'empresa: tot i que les condicions concretes de cada persona treballadora es fixaran en un acord de treball a distància o teletreball, la política per garantir el dret a la desconnexió digital ha de definir aspectes específics de desconnexió per a aquesta mena de prestació de serveis.
- Els resultats de l'avaluació dels riscos com els psicosocials relacionats amb l'ús de les TIC, el teletreball o les noves tecnologies, fent especial atenció al risc de de fatiga digital.
- Existència de canals de comunicació (bústies anònimes,...) per expressar suggeriments, informar d'incidències etc.
- Composició de la plantilla, existència de bretxa digital, diversitat de responsabilitats i disponibilitat horària associada.
- Informació, dades i opinió sobre els usos de les TIC per part de la plantilla (per ex., nombre de correus vistos fora d'horari laboral –dades anònimes–).
- Regulació de la desconnexió digital establerta en el conveni col·lectiu aplicable, normes d'empresa i acords individuals.
- Possibilitat de concurrència de necessitats productives o organitzatives en l'empresa que justifiquin una excepció al dret a la desconnexió.

### III. Descripció de l'àmbit objectiu i subjectiu d'aplicació

La política per garantir el dret a la desconexió digital és aplicable a totes les persones treballadores de l'empresa, incloses aquelles que ocupen llocs directius. Els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació laboral amb l'empresa (contractes formatius, ETT, altres).

Amb tot, és necessari preveure excepcions com la força major o en atenció al nivell de responsabilitat o funcions de cada persona treballadora, i atendre a les causes delimitades per la negociació col·lectiva, si s'escau, que justifiquen la interrupció excepcional del descans d'aquestes persones.

### IV. Modalitats de l'exercici del dret a la desconexió

Les modalitats d'exercici del dret de desconexió digital s'han de definir atenent a la naturalesa i l'objecte de la relació laboral, tenint en compte el sector i l'activitat a desenvolupar.

En particular, i tal com preveu l'article 88.3 de la LOPDGDD, es preservarà el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància o teletreball, així com al domicili de l'empleat/ada vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

### V. Mesures

En funció dels resultats de l'anàlisi prèvia i sempre tenint presents les característiques concretes de cada organització, la política d'empresa per garantir el dret a la desconexió digital pot incloure actuacions i mesures en relació amb les qüestions que s'indiquen a continuació:

#### 1. Compromís i cultura organitzativa

La cultura organitzativa expressa els comportaments i valors compartits per totes les persones membres de l'organització i determina la manera com es comporten, relacionen i comuniquen. Aquesta mesura pot utilitzar-se per consolidar aquest dret a la desconexió

---

digital, i que s'integri de forma transversal i inherent al dia a dia de l'empresa.

## 2. Comunicacions

Es tracta de concretar aquells elements i pràctiques comunicatives habituals de la nostra organització que puguin contribuir a millorar el dret a la desconnexió digital. Cal parar especial atenció a les persones en períodes d'inactivitat com vacances, incapacitats temporals i permisos retribuïts —entre altres—, així com a les persones amb responsabilitats de cures o les que tenen la seva presència limitada pel gaudiment de mesures de conciliació i corresponsabilitat.

## 3. Comunicacions urgents

Més enllà de la desconnexió, es podran concretar mesures que estableixin mecanismes que permetin respectar el dret a la desconnexió i alhora preveure l'excepcionalitat i la urgència de determinades situacions, tot determinant-ne l'abast, els llocs de feina que poden estar subjectes a aquestes comunicacions, les situacions concretes que poden donar lloc a aquestes comunicacions i el mitjà o mitjans de comunicació definits per a cada situació.

## 4. Sistema d'avisos

La major part d'eines TIC disponibles incorporen moltes possibilitats sovint infrautilitzades que permeten alertar o simplement aturar el servei. Es tracta de valorar quines eines es tenen a disposició i com poden contribuir a alertar de l'inici i la fi de la jornada.

## 5. Organització de reunions i altres activitats en línia<sup>1</sup>

Aportar eines per concretar i delimitar el contingut i l'àmbit temporal de les reunions pot ser útil especialment en aquells contextos on conviuen el teletreball i la presencialitat, i on hi ha diversitat d'horaris laborals.

## 6. Vies de resolució

A fi d'establir garanties a l'exercici del dret i als deures que se'n desprenen, s'haurà de preveure un mecanisme de recollida de queixes i suggeriments i un circuit per donar-hi resposta. En tot cas, el canal utilitzat ha de garantir que tant la direcció com la representació legal de les persones treballadores tenen accés a aquestes queixes i suggeriments.

[Per a concrecions d'aquestes mesures podeu consultar l'apartat 4.2, Exemples i bones pràctiques.](#)



## VI. Accions d'informació, de formació i sensibilització

Tota política d'empresa per a implementar-la, cal que la plantilla n'estigui informada, tant en el moment en què es posi en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que tothom contribueixi a aplicar-la i desenvolupar-la. Així mateix, és imprescindible que la coneguin les persones treballadores que s'incorporen a l'empresa o que hi estiguin relacionades pel seu àmbit d'aplicació. El procés d'informació està estretament lligat amb la sensibilització i formació. Conèixer i entendre el contingut de la política d'empresa és clau perquè esdevingui una eina de sensibilització i compliment.

Aquesta política, a més, ha de ser coherent amb el conjunt de polítiques i programes de l'empresa, ha de ser accessible a totes les persones i ha de garantir la continuïtat en el temps amb accions específiques i promoure millores contínues que permetin adaptar-la a noves condicions i noves realitats. Tot això tenint present el rol dels càrrecs directius i de comandament en la construcció d'una cultura d'empresa que respecta el dret a la desconnexió digital amb els equips que coordinen.

L'article 88.3 de la LOPDGDD recull expressament que la política d'empresa haurà d'incloure formació i sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

La política d'empresa, doncs, haurà d'incloure accions de formació i sensibilització del personal sobre l'ús dels mitjans tecnològics i el dret a la desconnexió digital, i incloure-ho en les polítiques de prevenció de riscos laborals, fent especial atenció a qüestions com els riscos psicosocials i la fatiga digital. A més, caldrà que s'actualitzi aquesta informació periòdicament.

### **Informació, comunicació i difusió:**

L'empresa ha de garantir el coneixement de la seva política d'empresa a tota la plantilla facilitant l'accés al document, cosa que pot dur a terme de les formes següents:

- Publicació a la intranet.
- Cartells, taulers d'anuncis.
- Documents d'acollida.
- Enviament del document de política d'empresa a cadascuna de les persones de la plantilla

**Formació:**

L'empresa ha de facilitar formació per adquirir les competències i l'ús de les eines digitals, en tant que és indispensable per minimitzar-ne els aspectes negatius i aconseguir-ne un ús eficient i responsable.

- Cursos que permetin formació específica.
- Formació específica per a llocs directius i comandaments amb equips al seu càrrec.

**Sensibilització:**

L'empresa ha de promoure una cultura i actuar amb exemplaritat, de manera que tota la plantilla s'hi impliqui i se'n responsabilitzi, fent especial atenció als comandaments:

- Enviament de correus amb bones pràctiques per a la desconexió i ús responsable.
- Infografies que permetin conèixer la política de desconexió.

---

## VII. Seguiment, avaluació i revisió

És recomanable establir un mecanisme de seguiment i avaluació de la política de desconnexió digital de l'empresa amb la creació d'un òrgan (la comissió de seguiment), o atribuir aquestes funcions a un òrgan existent.

És recomanable que la comissió de seguiment estigui integrada per la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. Entre les seves funcions hi hauria la d'identificar el seguiment de les mesures impulsades, la concreció d'indicadors de compliment; la recollida de queixes i suggeriments rebuts a través del canal de comunicació establert a tal efecte, opinions i propostes de millora de les persones col·laboradores internes, informes dels departaments corresponents (recursos humans, prevenció, etc.) i de la representació legal de les persones treballadores; l'anàlisi de les incidències amb el registre de jornada o de connexions a servidors fora d'horari, i la redacció d'un manual de bones pràctiques internes, entre altres.

Per al seguiment i avaluació és aconsellable fer reunions periòdiques (una o dues d'annuals) en què participin, entre d'altres, la representació legal de les persones treballadores i la representació de l'empresa, i que també es compti amb l'assessorament del servei de prevenció o de la persona responsable de la seva gestió.

Així mateix, caldrà preveure la inclusió d'un canal de denúncies en cas d'incompliment de la política de desconnexió digital de l'empresa. També es pot preveure alguna via de comunicació per recollir suggeriments o qüestions en relació amb la garantia del dret de desconnexió. Aquests canals són essencials a l'hora de fer-ne el seguiment i l'avaluació.

Per a l'avaluació, pot ser recomanable, almenys anualment, fer una enquesta entre les persones treballadores o articular altres mesures eficients per analitzar el grau de compliment d'aquestes normes i la detecció de possibles millores, males praxis o incompliments.

La política d'empresa per garantir el dret a la desconnexió hauria de ser objecte de revisió davant d'incidències detectades en aquest seguiment i avaluació o davant de canvis normatius que afectin la matèria.

---

## 04 / Orientacions per incorporar el dret a la desconexió digital

### I. La importància de la negociació col·lectiva

A part del marc legal i de les polítiques públiques, la negociació col·lectiva és un element essencial per impulsar l'assoliment efectiu del dret a la desconexió digital.

La millor eina per garantir el dret a la desconexió digital és mitjançant la negociació col·lectiva; per aquest motiu, es recomana que, via conveni col·lectiu i independentment de l'àmbit de negociació (empresa o sector), es negociïn clàusules que regulin l'obligació general de no fer comunicacions fora de la jornada, excepte en les circumstàncies extraordinàries que es defineixin, així com el dret de les persones treballadores a no respondre els correus o missatges professionals fora del seu horari de treball, incloses les vacances, d'acord amb la normativa esmentada en punts anteriors.

És recomanable que s'estableixin a la negociació col·lectiva les circumstàncies extraordinàries i especificitats que justifiquin un tractament diferenciat envers aquest dret, tot valorant les diferents casuístiques que puguin existir.

A més, la negociació col·lectiva haurà de preveure les situacions de flexibilitat de part de la jornada laboral, especialment en el treball a distància i en el teletreball.

En cas que hi hagi conveni col·lectiu d'empresa, es pot integrar dins d'aquest, la política i les mesures per garantir el dret a la desconexió digital.

L'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), signat per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya el setembre de 2018, s'avança a la legislació i aborda per primera vegada aspectes relacionats amb les noves tecnologies i la desconexió digital de les persones treballadores en finalitzar la jornada, tot destacant el potencial de la negociació col·lectiva per garantir aquest dret en l'àmbit laboral.

Com a mostra de la negociació col·lectiva en aquesta matèria, a [l'annex I](#) s'esmenten alguns convenis col·lectius que incorporen mesures per al dret a la desconexió digital i inclouen exemples de bones pràctiques.

---

## II. Exemples i bones pràctiques

A continuació es descriu una llista no exhaustiva d'exemples i bones pràctiques, agrupats per mesures que poden resultar d'utilitat:

### 1. Compromís i cultura organitzativa

- Impulsar una cultura del “temps” positiva a l'organització amb l'elaboració d'una política de desconexió que garanteixi que l'exercici del dret a la desconexió digital no repercutirà negativament en el desenvolupament professional de les persones treballadores.
- Realitzar accions de formació i sensibilització sobre la protecció i respecte del dret a la desconexió digital i laboral i sobre l'ús adequat de les TIC, dirigides a tots els nivells de l'organització i per a totes les persones treballadores.
- Elaborar instruccions internes o bones pràctiques de temps per afavorir la desconexió digital, com per exemple llums tancats o tancar les oficines a una determinada hora.
- Valorar mesures complementàries per preveure i abordar un bon ús de les tecnologies, i incorporar aquesta qüestió a les polítiques de prevenció de riscos laborals prenent en consideració qüestions com el ciberassetjament.

### 2. Comunicacions

- No emetre comunicacions ni exigir resposta fora de l'horari laboral.
- Promoure la programació retardada d'enviaments de missatges (correus o altres) durant la jornada laboral.
- Programar respostes automàtiques, durant els períodes d'absència, en què s'indiquin les dates en les quals no s'estarà disponible i en què es designi el correu o les dades de contacte de la persona a qui s'hagin assignat les tasques durant l'absència.
- Regular la derivació del treball i les notificacions d'inactivitat en períodes com vacances, incapacitat temporal i permisos retribuïts, entre altres.

- Regular els moments de desconexió digital en casos de flexibilitat horària, per exemple establint franges horàries concretes per fer reunions, formacions i altres activitats en línia allunyant-les dels extrems de l'inici i fi de l'horari de treball.
- Programar la desconexió de la xarxa de l'empresa o el bloqueig de la recepció de comunicacions o d'accés a aplicacions corporatives.
- Promoure un ús eficient i racional del correu i el telèfon corporatiu per garantir el temps de descans. Evitar demanar resposta fora dels horaris de feina, ni durant els temps de descans, permisos, llicències o vacances, excepte en circumstàncies excepcionals definides
- Evitar fer comunicacions en determinades franges horàries (ex.: de 19:00 h a 7:00 h o en funció de l'activitat de l'empresa) que permetin compatibilitzar l'activitat amb la flexibilitat de la jornada, atenent a possibles situacions excepcionals o especificitats.
- Establir la voluntarietat dels sistemes de missatgeria instantània (WhatsApp, Telegram...) i, si s'opta per la seva utilització laboral, silenciar-los fora de l'horari laboral o en els dies descans.
- Procurar que les comunicacions s'enviïn exclusivament a les persones implicades i amb el contingut imprescindible, simplificant la informació.
- Afegir al peu de signatura o a la informació legal del correu una interpellació subratllant que no se n'espera resposta si es rep el correu fora de l'horari habitual.<sup>2</sup>
- Informar a la clientela i als proveïdors sobre la política de desconexió digital de l'empresa i també sobre l'horari de les persones amb qui treballen. S'utilitzaran els recursos o eines concretes de sensibilització com els decàlegs, codis ètics, entre altres.

### 3. Comunicacions urgents

- Definir i concretar les circumstàncies excepcionals que justifiquen la connexió fora de la jornada de treball, així com valorar per les parts el tractament que tindrà el temps dedicat a aquestes connexions i les compensacions que puguin establir-se per la limitació del dret de desconexió digital.
- Concretar un sistema per a les comunicacions urgents i en cas d'emergència. Establir un circuit de comunicació específic, determinar quines serien les persones afectades i els canals de comunicació.

#### 4. Sistema d'avisos

- Establir un sistema d'avisos a partir de determinades hores que recordin l'ús responsable i saludable de les aplicacions corporatives i dels horaris establerts per fer comunicacions.
- Promoure l'apagada de les notificacions, avisos i recordatoris de les aplicacions corporatives fora de l'horari laboral.

#### 5. Organització de reunions i altres activitats en línia

- Promoure que les reunions en línia compleixen el temps estimat de durada, i no es convoquen ni s'estenen durant el temps de descans entre jornades.
- Establir que si aquestes reunions s'han de dur a terme fora de la jornada, l'assistència de les persones treballadores sigui voluntària.
- Tenir en compte les franges de disponibilitat de les persones teletreballadores i els horaris de les persones amb limitació de presència per motius de conciliació i salut, entre altres, per establir els horaris de les reunions.
- Especificar, a les convocatòries de les reunions i formacions en línia, l'hora d'inici i finalització, i enviar prèviament la documentació rellevant amb la finalitat d'afavorir l'eficiència i eficàcia en la gestió del temps.

#### 6. Vies de resolució

- Crear, mantenir i avaluar periòdicament un canal específic a través del qual les persones treballadores puguin denunciar l'incompliment de les mesures de desconnexió digital, així com dels procediments de resolució i persones responsables.
- Promoure un sistema de garanties per fer efectiu el dret a la desconnexió digital de les persones treballadores.

---

## 05 / Recursos i referències

- [Acord marc europeu sobre digitalització de juny de 2020](#)
- [Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 \(codi de conveni núm. 79100065092016\)](#)
- L'informe d'Eurofound El dret a la desconexió: una anàlisi de les pràctiques de les empreses. (2021)
- CESE SOC(660), ponent Carlos Manuel TRINDADE; "Los retos del teletrabajo: organización del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar y derecho a la desconexión"; també el 23 de març el CESE va aprovar un altre dictamen important sobre "[Teletrabajo e igualdad de género – condiciones para que el teletrabajo no exacerbe la desigual distribución de los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico entre mujeres y hombres y para que sea un motor para la promoción de la igualdad de género](#)" (CESE, SOC(662), ponents: Milena Angelova/Erika Koller)
- Espai WEB Gencat sobre [Prevenció i desconexió digital](#), que inclou unes [Orientacions per facilitar la desconexió digital en l'entorn professional i personal](#) (juny 2020)
- Guia UGT: [Protección de datos de carácter personal y garantías de los derechos digitales](#)
- Guia CCOO: [Guía Negociación colectiva y Digitalización 2020](#)
- Guia CCOO País Valencià: [Guía para la negociación colectiva en materia de derechos digitales](#)



## 06 / Annex I: llista de convenis que regulen el dret a la desconexió digital

- **Convenis col·lectius d'àmbit estatal**

### 1. Convenis sectorials d'àmbit estatal

Codi conveni col·lectiu	Nom conveni col·lectiu
99004615011982	<u>Empresas de seguridad</u>
99100265012021	<u>Servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones</u>
99002405011982	<u>Grandes almacenes</u>
99000785011981	<u>Cajas y entidades financieras de ahorro</u>
99010555011996	<u>Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas</u>
99004345011982	<u>Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias</u>
99003445011982	<u>Convenio colectivo de la industria metalográfica y de fabricación de envases metálicos</u>
99000875011981	<u>Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas</u>
99002045011981	<u>Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales</u>
99004235011981	<u>Convenio colectivo general de la industria química</u>

---

## 2. Convenis d'empresa d'àmbit estatal

Codi conveni col·lectiu	Nom conveni col·lectiu
90102352012016	<u><a href="#">Convenio colectivo de Evolutio Cloud Enabler, SAU</a></u>
90016692012008	<u><a href="#">Convenio colectivo de Orange Espagne</a></u>

---

- **Convenis col·lectius d'àmbit Catalunya**

### 1. Convenis sectorials i provincials de Catalunya

Codi conveni col·lectiu	Nom conveni col·lectiu
43000405011993	<u>Indústries siderometal·lúrgiques de Tarragona</u>
79000625011994	<u>Productes dietètics i preparats alimentaris</u>
79002915012012	<u>Ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya, 2010-2015</u>
08002545011994	<u>Indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona</u>
79001525011999	<u>Atenció domiciliària i familiar de Catalunya</u>
08001695011994	<u>Exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona</u>
79000625011994	<u>Productes dietètics i preparats alimentaris</u>
08000785011994	<u>Comerç i importadors d'articles fotogràfics de la província de Barcelona</u>
08000795011994	<u>Comerç tèxtil de la província de Barcelona</u>
08103222012020	<u>Agència de Ciberseguretat de Catalunya per als anys 2020 - 2023</u>
08000765011993	<u>Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2022-2024</u>
79100125012014	<u>Conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua</u>

## 2. Convenis d'empresa de Catalunya

Codi conveni col·lectiu	Nom conveni col·lectiu
43100562012018	<u><a href="#">Creu roja espanyola a Tarragona</a></u>
17100332012018	<u><a href="#">Creu roja espanyola a Girona</a></u>
08005481011994	<u><a href="#">Laboratorios Ordesa, SL (Sant Boi de Llobregat)</a></u>
08006882011994	<u><a href="#">EUROHUECO, SAU</a></u>
79000582011994	<u><a href="#">Institut de recerca i tecnologia agroalimentàries (IRTA), personal laboral</a></u>
08102432012018	<u><a href="#">Planeta de Agostini Formacion, SLU</a></u>
08103102012020	<u><a href="#">Martin Hidalgo Multitecnia, SLU</a></u>



Consell de  
Relacions Laborals  
de Catalunya



