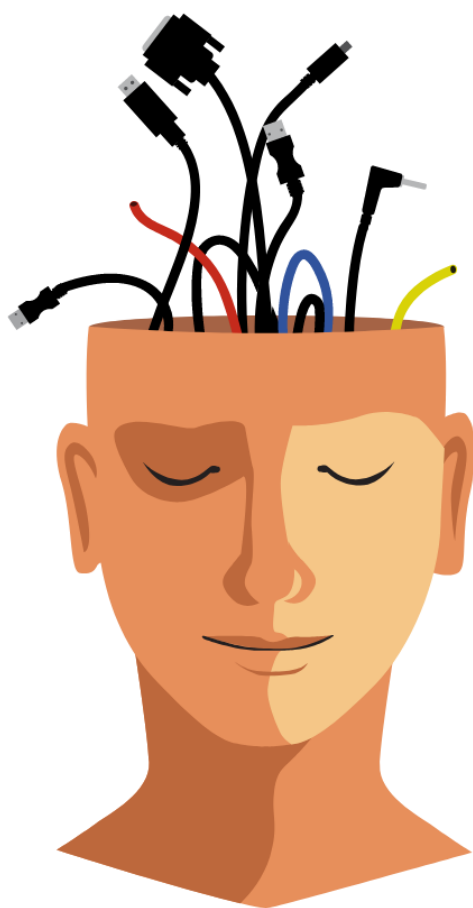


xera

Acció social



PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL

XERA 2024

Protocol de desconnexió digital

Contingut

Introducció	3
Marc normatiu.....	3
Àmbit d'aplicació	6
Accions d'implantació.....	6
ACCIÓ 1.....	6
ACCIÓ 2.....	7
ACCIÓ 3.....	7
ACCIÓ 4.....	7
ACCIÓ 5.....	7
ACCIÓ 6.....	8
ACCIÓ 7.....	8
ACCIÓ 8.....	8
Mesures a adoptar per a revisió	8
Vigència.....	9

Introducció

Per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per tal de donar compliment a l'establert en la legislació vigent. Es garanteix el descans dels empleats i es reconeix expressament el seu dret a la desconnexió digital un cop finalitzada la seva jornada laboral.

En l'Associació Educativa XERA (d'ara endavant, XERA) s'ha elaborat aquest protocol de mesures en matèria de l'exercici del dret a la desconnexió que implica expressament la desconnexió dels dispositius digitals, no estar obligats en cap cas a respondre correus electrònics, missatges i trucades professionals fora del seu horari laboral, ni durant els permisos de qualsevol mena, dies lliures o vacances de l'empleat.

Marc normatiu

Les lleis en què es fonamenta aquest protocol són:

- [Constitució Espanyola de 1978.](#)

[Article 18](#)

1. *Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la mateixa imatge.*
2. *El domicili és inviolable. Cap entrada o registre podrà fer-se en ell sense consentiment del titular o resolució judicial, excepte en cas de flagrant delict.*
3. *Es garanteix el secret de les comunicacions i, especialment, de les postals, telegràfiques i telefòniques, excepte resolució judicial.*
4. *La llei limitarà l'ús de la informàtica per a garantir l'honor i la intimitat personal i familiar dels ciutadans i el ple exercici dels seus drets.*

- [Llei de l'Estatut dels Treballadors \(Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre\).](#)

[Article 34.3](#)

“Entre el final d'una jornada i el començament de la següent mediaren, com a mínim, dotze hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou diàries,

tret que per conveni col·lectiu o, en defecte d'això, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, respectant en tot cas el descans entre jornades. Els treballadors menors de divuit anys no podran realitzar més de vuit hores diàries de treball efectiu, incloent-hi, si és el cas, el temps dedicat a la formació i, si treballessin per a diversos ocupadors, les hores realitzades amb cadascun d'ells".

- [Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.](#)

[Article 87](#)

1. *Els treballadors i els empleats públics tindran dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals llocs a la seva disposició pel seu ocupador.*
2. *L'ocupador podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats als treballadors únicament als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius.*
3. *Els ocupadors hauran d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la seva intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts constitucionalment i legalment. En la seva elaboració hi han de participar els representants dels treballadors.*

L'accés per l'ocupador al contingut de dispositius digitals respecte dels quals hagi admès el seu ús amb finalitats privades requerirà que s'especifiquin de manera precisa els usos autoritzats i s'estableixin garanties per preservar la intimitat dels treballadors, tals com, en el seu cas, la determinació dels períodes en què els dispositius podran utilitzar-se per a fins privats.

Els treballadors hauran de ser informats dels criteris d'utilització als quals es refereix aquest apartat.

- [Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.](#)

[Article 88](#)

1. Els treballadors i els empleats públics tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.
2. Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i se subjectaran al que s'estableix en la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, als acords entre l'empresa i els representants dels treballadors.
3. L'ocupador, prèvia audiència dels representants dels treballadors, elaborarà una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

- [Llei de Teletreball \(10/2021, de 09 de juliol, de treball a distància\).](#)

[Article 18](#)

1. Les persones que treballen a distància, particularment en teletreball, tenen dret a la desconnexió digital anés del seu horari de treball en els termes establerts en l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre.

El deure empresarial de garantir la desconnexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte a la durada màxima de la jornada i a qualssevol límits i precaucions en matèria de jornada que disposin la normativa legal o convencional aplicable.

2. L'empresa, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una política interna dirigida a persones treballadores, incloses els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que

eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona empleada vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Els convenis o acords col·lectius de treball podran establir els mitjans i mesures adequades per garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió en el treball a distància i l'organització adequada de la jornada de forma que sigui compatible amb la garantia de temps de descans.

Àmbit d'aplicació

Aquest protocol serà d'aplicació **per a tots i totes professionals** que desenvolupen les seves activitats laborals a XERA, independentment de si aquestes són de forma presencial o a distància, així com de la forma contractual a la qual es trobin subjectes els particulars.

L'equip de XERA es compromet a l'ús adequat dels mitjans tecnològics i informàtics posats a disposició per l'entitat evitant en la mesura del possible la seva ocupació fora de la jornada de treball.

Accions d'implantació

ACCIÓ 1

XERA garanteix als treballadors i treballadores el dret a la desconnexió digital un cop finalitzada la jornada laboral.

Aquesta acció s'aplicarà a tot el personal de l'entitat, independentment de la seva modalitat de treball (presencial o treball a distància), modalitat contractual o qualsevol condició laboral concreta.

A aquests efectes, es tindran en compte tots els dispositius i eines susceptibles de mantenir la jornada laboral més enllà dels límits legals, en particular: ordinadors portàtils, aplicacions mòbils pròpies de l'empresa, correus electrònics, xat d'empresa o qualsevol altre mitjà que pugui utilitzar-se.

ACCIÓ 2

Es reconeix el dret de les persones professionals 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 a cap comunicació, independentment del mitjà fet servir, llevat que concorrin les causes d'urgència justificades exposades en l'apartat ACCIÓ 5.

ACCIÓ 3

La convocatòria i l'assistència a reunions es farà dins dels límits de la jornada laboral, respectant el temps de descans i les festivitats corresponents a les localitats on s'estigui present, a més s'haurà d'indicar l'hora d'inici i finalització.

ACCIÓ 4

S'ha d'emprar un temps de descans de 5 minuts per cada hora de treball feta, i s'ha de prendre en els temps i situacions adequades, sense que aquests puguin perjudicar el desenvolupament de les activitats que requereixin una atenció prioritària.

S'emprarà un temps de descans d'entre 10 a 15 minuts per cada 90 minuts d'ús d'ordinadors, portàtils o qualsevol altre equip amb pantalla, essent el treball de poca a mitjana concentració i per cada 60 minuts d'ús per a tasques que suposin una alta concentració.

ACCIÓ 5

Es considerarà que poden donar-se circumstàncies excepcionals de força major, quan es tracti de supòsits que puguin suposar un greu o evident risc *per a les persones professionals, voluntaris/(es), practicants, i participants, per exemple en cas d'incendi, inundació o qualsevol altra situació de caràcter urgent que requereixi* una resposta immediata per part de l'equip de XERA. En aquests casos no seran d'aplicació 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 situacions seran compensats, mitjançant dies o hores de lliure disposició.

ACCIÓ 6

Per a una millor gestió del temps de treball, a la fi de la jornada immediatament anterior a l'inici de vacances o absències, els/les treballadors/es procuraran activar la resposta automàtica per absència en el seu compte de correu electrònic corporativa i la data de reinici de l'activitat. Així com designar les seves tasques en cas de requerir-se a un company del seu mateix equip.

ACCIÓ 7

El dret a la desconexió digital es garanteix independentment de la modalitat de jornada laboral. Prestant especial atenció, en virtut de l'article [88.3 de la Llei Orgànica 3/2018](#), a "*els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques*".

ACCIÓ 8

Els empleats i les empleades no podran ser discriminats/des en el seu desenvolupament professional ni sancionats per l'exercici del dret a la desconexió digital.

Mesures a adoptar per a revisió

XERA ha establert una sèrie de mesures per assegurar-se que, dins de l'entitat, s'estiguin aplicant les mesures establertes en aquest protocol:

- Tota comunicació laboral es realitzarà a través de les eines i dispositius posats a disposició de l'empleat per l'empresa.
- Es podria consultar sempre que es necessiti amb el *DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS* (andreamartinez@ongxera.com), encarregat de la prevenció de riscos laborals, sobre els possibles riscos i/o casos de tecno-estrès i analitzar l'impacte de les polítiques de desconexió digital des del punt de vista dels riscos psicosocials.
- Es faran enquestes als treballadors i a les treballadores de forma anual juntament amb l'avaluació de riscos del lloc de treball sobre la desconexió digital.
- Per fer una correcta revisió i seguiment del compliment del present protocol de desconexió digital, se supervisarà que es compleixen les actuacions indicades en el present acord pel personal de l'equip de *RECURSOS HUMANS* encarregat de la gestió i benestar dels empleats de XERA.

- En cas que alguna persona treballadora consideri que no s'està duent a terme les mesures adequades per garantir la desconnexió digital pot posar-ho en coneixement a través dels correus: info@ongxera.com i andreamartinez@ongxera.com

Vigència

El present document integratiu al Compliance de Xera entrarà en vigor a l'abril de 2024.

Aquest document serà susceptible de possibles modificacions per a la millor adequació i adaptació de les novetats legislatives que puguin anar sorgint en la matèria.

La Direcció.

xera

Acció social

