

Darrerament, s'han potenciat certs models d'organització empresarial (com el treball a distància/teletreball), a més d'existir una creixent innovació en processos industrials, fet que ha implicat un gran **avenç tecnològic**. Això, afegit a altres circumstàncies socials per les quals ens hem vist afectats (pandèmia generada per la COVID-19), en algunes situacions ens ha conduït a una **connexió permanent**. Aquesta hiperconnexió afecta de manera directa les relacions socials i laborals, i si no es gestiona de manera adequada, pot afectar perjudicialment la nostra salut.

El fet de **treballar a distància o teletreballar** presenta, sense cap mena de dubte, molts **avantatges**, tant per a l'empresa com per a la persona treballadora, com ara: afavorir la conciliació laboral i familiar, flexibilitat d'horaris, menys costos per a l'empresa, disminució de l'absentisme laboral, etc. Però també comporta **desavantatges** com ara, la dificultat de comunicació, l'aïllament, l'aparició d'entorns de treball inadequats a la llar, la necessitat de disponibilitat en tot moment, una mala gestió del temps, incertesa en l'acompliment del rol, allargament de jornades, etc.

**Consultar:** *Tríptic sobre Teletreball*

Una sobreexposició a la connectivitat digital pot produir efectes perjudicials en la nostra **salut mental**, la nostra **salut cardiovascular** i derivar en altres **problemes d'origen musculoesquelètic**.  
**Consultar:** *Cartell Postura correcta davant de l'ordinador*.



**La desconnexió digital** surt de la necessitat de **garantir el descans, la intimitat i la conciliació laboral / familiar / social** de la persona treballadora tot establint uns límits a la jornada laboral.

**Consultar:** *Mesures preventives per a la persona treballadora*.

**RECORDA:** Es considera **descans laboral** el període de temps en el qual la persona treballadora no està obligada a prestar els seus serveis a l'empresari. Serà el temps fora de la jornada laboral (a més dels descansos diaris o setmanals, es consideren pauses, vacances, permisos, excedències, etc.) establert en el contracte de treball, conveni o en l'Estatut dels Treballadors.

**IMPORTANT: La Llei orgànica 3/2018**, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels drets digitals i la Llei 10/2021, de Treball a Distància, estableixen, per a totes les empreses i organitzacions (públiques i privades, independentment de la seva mida, del nombre de treballadors o treballadores o el sector d'activitat) **l'obligació de garantir el dret a la desconnexió digital de totes les persones treballadores.**



### Com garantir la desconnexió digital?

Per fer-ho, cal definir una **política i implantar un protocol de desconnexió digital adaptat** a les característiques i necessitats de cada empresa i treballadors/es, prèvia consulta i participació (o, si escau, els seus representants), on es regulin les comunicacions electròniques per part de l'empresa cap a la seva plantilla fora de la jornada laboral, tot establint modalitats de l'exercici del dret a la desconnexió i les regles de disponibilitat si escau (jornada completa, parcial, presencial, a distància, etc.). De la mateixa manera, es fomentaran accions de formació i sensibilització a tota la plantilla perquè es compleixin aquestes mesures.

D'aquesta manera, es limita l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, tot respectant la durada màxima de la jornada. La persona treballadora només ha d'estar pendent dels seus dispositius per a qüestions laborals en el seu horari de treball.

**Consultar: Mesures preventives per a l'empresa**

### A tenir en compte:

Es donen **situacions d'exclusió** de les mesures del protocol de desconnexió digital que han d'estar recollides, **prèvia informació i consentiment** de les persones afectades. Poden ser casos en què, de manera puntual, es donin situacions de força major, que suposin un perjudici greu, imminent o evident per a l'empresa, requerint una ràpida actuació per part de la persona treballadora en un moment concret.