

A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El Grupo Parlamentario Socialista, de conformidad con los artículos 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente **Proposición no de Ley para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el ámbito laboral**, para su debate en Pleno.

En el Congreso de los Diputados, a 17 de enero de 2025

LA DIPUTADA
MARIBEL GARCÍA LÓPEZ

LA DIPUTADA
ELISA GARRIDO JIMÉNEZ

LA DIPUTADA Y PORTAVOZ ADJUNTA DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA
PATRICIA BLANQUER ALCARAZ

LA DIPUTADA Y PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA
MONTSE MINGÚEZ GARCÍA

34,36/TRABAJO/SEI/716

C.DIP 53929 17/01/2025 13:31

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Vivimos en una sociedad en la que los dispositivos digitales son parte fundamental de nuestra actividad profesional, económica y privada, están integrados plenamente en nuestras relaciones interpersonales. Desde nuestro teléfono móvil podemos realizar prácticamente cualquier gestión y podemos mantenernos comunicados en cualquier momento. Este grado de conexión, impensable hace no tantos años, nos facilita el día a día y tiene múltiples virtudes, pero no está exento de problemas. Un excesivo tiempo frente a la pantalla puede derivar, por ejemplo, en trastornos de ansiedad, insomnio o problemas visuales. En consecuencia, en los últimos años han proliferado políticas de concienciación que fomentan un uso saludable de los dispositivos con pantalla, aconsejando realizar pausas, manteniendo una iluminación correcta y, en definitiva, aportando buenas prácticas que nos ayudan a utilizar la tecnología de una forma sana.

En el ámbito laboral la transformación digital, entre otros factores, está produciendo cambios en el tejido empresarial, en las relaciones laborales y también en la organización del trabajo; cambios que también están motivando la irrupción de nuevos riesgos para las personas trabajadoras.

El trabajo a distancia, del que es una subespecie el teletrabajo, es una prueba de ello pues implica la prestación de servicios a través de las nuevas tecnologías. Este hecho ha motivado la promulgación de nuevas normas tanto a nivel europeo como en España con el fin de garantizar unas condiciones laborales parangonables a las del trabajo presencial, con un elenco de derechos que, entre otras cuestiones, tratan de evitar los riesgos que estas nuevas formas de la prestación laboral suponen para las personas trabajadoras, estableciendo un marco de flexibilidad y seguridad para los trabajadores y las empresas.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así lo constata recogiendo dentro de sus previsiones los derechos de las personas trabajadoras relacionados con el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y protección de datos (art. 17) y el derecho a la desconexión digital (art.18), de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Fue la mencionada Ley Orgánica 3/2018 la que introdujo en nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, reconociéndolo en su artículo 88. Y la Ley que modificó, en su Disposición final decimotercera, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que contemplara dentro de los derechos y deberes derivados del contrato este derecho, que actualmente se encuentra recogido en el artículo 20 bis de dicho cuerpo legal.

La desconexión digital puede definirse como el derecho que tienen una persona trabajadora a no conectarse a dispositivos o aplicaciones de software relacionadas con su actividad laboral o que establezcan comunicación con su trabajo cuando está fuera de su horario laboral.

No obstante, la correlativa obligación de las empresas para garantizar este derecho es una de las más incumplidas, y son muy pocas las que cuentan con un plan de desconexión elaborado de acuerdo con los representantes de los trabajadores para evitar la fatiga digital y facilitar el descanso, la conciliación con la vida personal y familiar y proteger eficazmente la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Si ya somos conscientes de que la actual forma de socializar y consumir información está intrínsecamente vinculada a los dispositivos con pantalla y por ello tratamos de inculcar un uso razonable a los usuarios, en la vida laboral esta exigencia debe implicar cambios en la relación laboral y en la prevención de sus riesgos.

Es necesario atajar que las facilidades de comunicación, que posibilitan el poder consultar una duda a una persona empleada o incluso solventar un problema de forma telemática a cualquier hora del día, deriven en riesgos laborales al incidir en una sobrecarga de trabajo con potenciales efectos sobre la salud mental y física de la persona trabajadora.

Debemos evitar que la persona trabajadora, inserta en un contexto de alta competitividad laboral, acceda a soterrar su derecho a la desconexión al no sentirse suficientemente protegida.

Es cierto que contamos con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 con distintos objetivos de actuación que inciden directamente en la prevención de riesgos y en la protección de la población trabajadora, con líneas específicas de actuación en relación con los cambios que operan en nuestro mercado laboral y, por ende, recogiendo expresamente los riesgos derivados de la digitalización de la actividad laboral. Sin embargo, ello no es óbice para impulsar y apoyar desde los poderes públicos medidas que ayuden a la implantación de las actuaciones que aseguren este derecho evitando los riesgos que implica su incumplimiento y las enfermedades profesionales derivadas de los mismos, como el burnout o el alto estrés laboral que se acaba manifestando a través de muchos otros trastornos.

Por ello, el Grupo Parlamentario Socialista presenta la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a que, con el fin de garantizar los derechos de las personas trabajadoras al descanso, a la intimidad, a la conciliación y a una protección eficaz de su seguridad y salud laboral:

- Adopte medidas para impulsar a las empresas a que, en el ámbito de la negociación colectiva, elaboren un protocolo de actuación para garantizar el derecho a la desconexión.

Estos protocolos, tras el análisis de la actividad desarrollada, así como la forma de la prestación laboral, especialmente el trabajo a distancia o teletrabajo, y una auditoria sobre las conexiones realizadas fuera del horario laboral, así como su motivación, determinarán, entre otras cuestiones:

- Los criterios de excepción del derecho a la desconexión, así como su compensación.
- Las fórmulas automatizadas que faciliten la desconexión, estableciendo por ejemplo mensajes que informen sobre la jornada, vacaciones o permisos de la persona trabajadora.

- Las medidas de formación sobre el uso de TIC en el trabajo.
- Las acciones de concienciación sobre los efectos positivos de la desconexión, así como los riesgos que implica el no realizarla.
- Las técnicas para llevar a cabo de forma eficaz el derecho a la desconexión.
- El seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.

Estos protocolos deberán formar parte de los convenios colectivos.

- Llevar a cabo campañas de sensibilización en colaboración con los agentes sociales para dar a conocer el derecho a la desconexión digital, así como para mostrar la necesidad de llevar a cabo el ejercicio de este derecho, tanto a nivel organizativo como individual, para evitar los efectos que en la salud pudiera tener la falta de desconexión.
- Estudiar, en el ámbito del diálogo social, las posibles modificaciones legales para garantizar el efectivo ejercicio del derecho a la desconexión digital, entre otras, en el ámbito de la prevención de riesgos laboral y en la normativa de infracciones y sanciones.

Específicamente, en el ámbito sancionador se incluirán como infracciones no respetar el derecho a la desconexión de la persona trabajadora, así como no elaborar los protocolos de desconexión en las empresas, con sus respectivas sanciones.”