

Protocolo de Desconexión Digital

AURKIBIDEA / ÍNDICE

1.	DESKONEXIO DIGITALEKO PROTOKOLOAREN PRINTZIPIO GIDARIAK / PRINCIPIOS DIRECTORES DEL PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL	3
2.	PROTOKOLOAREN XEDEA/ OBJETO DEL PROTOCOLO	4
3.	IRISMENA / ALCANCE.....	5
4.	ARAUDIA ETA LEGE-IRIZPIDEAK / NORMATIVA Y CRITERIOS LEGALES.....	5
5.	KONTZEPTUAK ETA DEFINIZIOAK / CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	6
5.1	Deskonexio digitala / Desconexión digital	6
5.2	Alderdi psikosozialak eta teknoestresa / Aspectos psicosociales y tecnoestrés.....	7
5.3	Teknoantsietatea / Tecnoansiedad.....	8
5.4	Teknonekea / Tecnofatiga	8
5.5	Teknoadikzioa / Tecnoadicción.....	9
6.	LANGILEEN KONTSULTA ETA PARTE-HARTZEA / CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	9
7.	DESKONEXIO DIGITALERAKO ESKUBIDEA BALIATZEN DELA BERMATZEKO NEURRIAK / MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	9
8.	SALBUESPENEZKO INGURUABARRAK / CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES	11
9.	DESKONEXIOAREN ARLOKO PREBENTZIO- ETA SENTSIBILIZAZIO-NEURRIAK / MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE DESCONEXIÓN	12
10.	PROTOKOLOAREN JARRAIPENA / SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.....	12
11.	PROTOKOLOAREN INDARRALDIA / VIGENCIA DEL PROTOCOLO	12

1. DESKONEXIO DIGITALEKO PROTOKOLOAREN PRINTZIOPIO GIDARIAK

Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologia (IKT) sendotzea eta gailu mugikorrekiko gero eta mendekotasun handiagoa izatea dira egungo gizartearen ardatz nagusiak. Azken hamarkadetako digitalizazio-prozesua gizarte-egitura analogiko tradizionalen amaiera bihurtu da, eta elkarrekin konektatutako gizarte baten agertoki berriak eratu ditu. Ondorioz, IKTen aldaketa global horrek eragina izan du lan egiteko moduak antolatzeke moduan, eta hiperkonektibitateak desitxuratu egin du lan-bizitza eta familia-bizitza bereizten dituen lerroa.

Deskonexio digitalerako eskubidea arautzen duen araudia betetzeko, helburu hauek ezartzen dira:

- Lanaldia amaitu ondorengo atsedena eta baimendebora errespetatzea, baita langileen oporrak ere, baita zuzendaritza-postuetan daudenenak ere, eta norberaren edo familiaren intimitatea errespetatzea.
- Deskonexio digitala langile guztiei aplikadakiekeen eskubide gisa onartzea, ez betebehargisa, salbu eta dokumentu honetan hala zehazten bada. Horrek berariaz dakar komunikazioak ezarritako lan-ordutegitik kanpo egiten dituzten langileek, printzipioz, askatasun osoz egin ahal izango dituztela, baina onartu behar dute ez dutela erantzunik izango hurrengo egun baliodunera arte.
- Langileei beharrezko atsedena hartzeko deskonexio digitalerako eskubidea, familia-kontziliazioa eta norberaren intimitatea legez edo hitzarmenez Badesan ezarritako lan-ordutegitik kanpo bermatuko dieten barne-politikak ezartzea.
- Laneko arriskuekin lotutako edozein alderdi prebenitzea, batez ere teknologia erabiltzearen ondoriozko arrisku psikosozialak. Horregatik,

1. PRINCIPIOS DIRECTORES DEL PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

La consolidación de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) y la creciente dependencia a los dispositivos móviles, son elementos en torno a los cuales se mueve la sociedad actual. El proceso de digitalización de las últimas décadas se ha convertido en el fin de las tradicionales estructuras sociales analógicas, conformando nuevos escenarios de una sociedad interconectada. En consecuencia, este cambio global de las TIC ha afectado la manera en cómo se articulan las formas de trabajo, permitiendo que la hiperconectividad desdibuje la línea que separa la vida laboral de la familiar.

En aras a dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital, se establecen los siguientes propósitos:

- Respetar el tiempo de descanso y permiso, una vez finalizada la jornada laboral, y vacaciones de las personas trabajadoras, incluso las que ocupan puestos directivos, así como de su intimidad personal o familiar.
- Reconocer la desconexión digital como un derecho, no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras salvo que así se especifique en el presente documento. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario laboral establecido podrían, en principio, hacerlo con total libertad, sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior.
- Adoptar políticas internas estableciendo medidas que garanticen a las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital a fin de poder disfrutar del descanso necesario, la conciliación familiar y la intimidad personal, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente instaurado en Badesa.
- Prevenir cualquier aspecto relacionado con los riesgos laborales, sobre todo los psicosociales derivados del uso de las tecnologías. Por ello,



Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean oinarrituta, Badesak protokolo hau prestatu du, eta Quirón Prevención enpresari kontsultatu dio arrisku horiekin lotutako alderdiei buruz.

- Langileei behar duten informazioa eta prestakuntza ematea, jarraitu beharreko jarraibideak jakinarazteko, lanaldia amaitutakoan desconexio digitala sustatzeko eta ezartzeko.

2. PROTOKOLOAREN XEDEA

Lanbide-eremuan desconexio digitala egiteko protokolo honen helburua da IKTen erabilera arautzeko neurriak ezartzea, lanaldia amaitu ondoren atsedenaldea eta baimenak bermatzeko, eta, aldi berean, norberaren eta familiaren intimitatea zaintzea. BADESAko langile guztiek jarraitu beharko dute, baldin eta beren lan-jarduera erakundean egiten badute, haien lanbide-kategoria edozein dela ere, bai eta haien lan-baldintzak ere, urrutitik lan egitea barne, erakundean aplikatzen denean.

Dokumentu hau onartuta, bete egiten da desconexio digitalari buruzko barne-politika bat izateko betebeharra, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 88. artikuluan jasotakoa: «Enplegatzaileak, langileen ordezkariak entzun ondoren, langileei zuzendutako barne-politika bat egingo du, zuzendaritza-postuak betetzen dituztenak barne. Politika horretan, desconexio-eskubidea baliatzeko modalitateak eta neke informatikoaren arriskua saihesteko tresna teknologikoen zentzuzko erabilerari buruz langileak prestatzeko eta sensibiltzatzeko ekintzak definituko dira. Bereziki, desconexio digitalerako eskubidea zainduko da lana osorik edo partzialki urrutitik egiten denean, bai eta xedeekin lotutako enpleguaren etxebizitzan ere.

en base a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, Badesa elabora el presente protocolo consultando a Quirón Prevención en relación con los aspectos relacionados con dichos riesgos.

- Facilitar la información y formación necesaria a las personas trabajadoras para dar a conocer las pautas a seguir, con el objetivo de promover e implantar la desconexión digital finalizada la jornada laboral.

2. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo de desconexión digital en el ámbito profesional tiene por objeto establecer medidas respecto a la regulación del uso de las TIC, para garantizar el tiempo de descanso y permisos una vez finalizada la jornada laboral, a la vez que se preserva la intimidad personal y familiar, a seguir por todo el personal de BADESA que realice su actividad laboral en la organización cualquiera que sea su categoría profesional, así como sus condiciones laborales, incluyendo el supuesto de trabajo a distancia cuando se aplique en la entidad.

Con la aprobación del presente documento se da cumplimiento a la obligatoriedad de disponer de una política interna sobre desconexión digital, recogida en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales: *“El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”*.

3. IRISMENA

Protokolo hau BADESAN lan egiten duten langile guztiei aplikatzen zaie, haien lanbide-taldea eta lanbide-kategoria edozein izanda ere, bai eta zuzendaritza-postuak dituzten langileei ere.

4. ARAUDIA ETA LEGE IRIZPIDEAK

- Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, Badesak langileen lan-baldintzak zaindu eta hobetu behar ditu, eta arriskuak identifikatu behar ditu, fisikoak ez ezik, osasuna honda dezaketen arrisku psikosozialak ere bai (16.2 artikulua).
- Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoak (DPBEDBLO) 88. artikuluan ezartzen ditu lan-eremuko deskonexio digitalerako eskubidea, atsedenaren errespetua, langileen intimitate pertsonala eta familiarra, bai eta, langileen ordezkarietara entzun ondoren, langileei zuzendutako barne-politika bat bermatzea ere, zuzendaritza-postuak betetzen dituztenak barne. Politika horretan definituko dira deskonexio-eskubidea baliatzeko modalitateak eta langileak tresna teknologikoen zentzuzko erabilerari buruz prestatzeko eta sentsibilizatzeko ekintzak.
- Lege horrek, azken xedapenetako hamahirugarrenean, artikulua berri bat gehitzen dio Langileen Estatutuari. Hala, 20 bis artikuluan ezartzen da langileek intimitaterako duten eskubidea, ingurune digitalari dagokionez, eta deskonexioa.
- Azkenik, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren 104/2021 TZ irizpide teknikoak

3. ALCANCE

El presente protocolo se aplica a todas las personas empleadas que desempeñan su actividad laboral en BADESA cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, así como aquellas personas trabajadoras que ostenten puestos directivos.

4. NORMATIVA Y CRITERIOS LEGALES

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, obliga a Badesa el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también, aquellos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en su salud (artículo 16.2).
- La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), establece en su artículo 88 en relación el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, el respeto del descanso, la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras, así como garantizar, previa audiencia con la representación de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.
- Dicha ley, en su disposición final decimotercera, añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, así queda establecido en su artículo 20 bis, el derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Por último, el criterio técnico CT 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que

arau-hauste astuntzat jotzen du intimitaterako eskubidea babesteko eta bermatzeko neurriak ez betetzea eta DPBEBLOren 88.3 artikuluko deskonexioa, bereziki langileei zuzendutako barne-politikarik eza, zuzendaritza-postuak betetzen dituztenak barne. Politika horretan definituko dira deskonexio-eskubidea baliatzeko modalitateak eta langileak tresna teknologikoen zentzuzko erabilerari buruz prestatzeko eta sentsibilizatzeko ekintzak, neke informatikoaren arriskua saihesteko.

5. KONTZEPTUAK ETA DEFINIZIOAK

5.1-Deskonexio digitala

Deskonexio digitala mugatzen zaila den kontzeptua da, mundu digitalak pertsonen egunerokotasunean duen eraginagatik, ez bakarrik lan-ingurunean, baita langileen artean ere, kontuan hartuta gure bizitzako funtsezko elementu batzuek oinarri digitala dutela eta ezin direla alde batera utzi, hala nola banku digitalerako sarbidea, aplikazio medikoak eta mota guztietako ekintzak errazten dituzten askotariko aplikazioak. Hala ere, askotan, gailu mugikorretatik konektatzeko erraztasun horrek aukera ematen die pertsonen edozein unetan eta edozein lekutan eskuragarri egoteko.

Alde horretatik, langileen deskonexio digitalerako eskubidea da langileek duten eskubidea ⁽ⁱ⁾ Badesa-ko atsedeen-aldietan edo oporretan inolako gailu profesionalekin (ordenagailuak, mugikorra, tableta, etab.) edo edozein tresna digitalekin (softwarea, plataforma digitalak, etab.) konektatu beharrik ez izateko, bai eta ⁽ⁱⁱ⁾ lan-ordutegitik kanpoko dei, testu-mezu, mezu elektronikoa, bideokonferentzia edo komunikazio digitaleko beste edozein moduri erantzun beharrik ez izateko ere, salbu eta ⁽ⁱ⁾ dokumentu honen zortzigarren puntuan adierazitako salbuespenezko inguruabarrak gertatzen direnean, ⁽ⁱⁱ⁾ ezinbesteko kasuetan, arrisku larri eta hur-hurrekoetan

considera como uno de los supuestos de infracción grave la omisión de las medidas de protección y garantía del derecho a la intimidad y desconexión del Art. 88.3 de la LOPDGDD, en particular la falta de una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización de personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

5.CONCEPTOS Y DEFINICIONES

5.1-Desconexión digital

La desconexión digital es un concepto de difícil delimitación debido a la influencia del mundo digital en el día a día de las personas, no solo en su entorno laboral, sino también en el personal, teniendo en cuenta que hay elementos esenciales de nuestra vida que tienen base digital y de las cuales no se puede prescindir, como por ejemplo el acceso a la banca digital, aplicaciones médicas y aplicaciones diversas que facilitan todo tipo de acciones. Sin embargo, en muchas ocasiones, esa facilidad de conexión desde dispositivos móviles permite a las personas estar disponibles en cualquier momento y en cualquier lugar.

En ese sentido, el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras es el derecho que tienen estas para ⁽ⁱ⁾ no tener que conectarse a ningún dispositivo profesional (ordenadores, móvil, tableta, etc.) o cualquier herramienta digital (software, plataformas digitales, etc.) de Badesa durante sus períodos de descanso o vacaciones, así como ⁽ⁱⁱ⁾ no contestar o responder a llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos, videoconferencias o cualquier otra forma de comunicación digital fuera de su horario laboral, salvo que concurran ⁽ⁱ⁾ las circunstancias excepcionales señaladas en el punto octavo del presente documento, ⁽ⁱⁱⁱ⁾ en los casos de fuerza mayor,

eta ⁽ⁱⁱⁱ⁾ hitzarmenean aurreikusitako edozein modalitatetan dedikazio-osagarri berezia aitortuta duten langileen kasuan. Gainera, lanaldia amaitutakoan gailu horiek itzaltzeko eskubidea ere aitortzen die langileei, dokumentu honen zortzigarren puntuko salbuespen-kasuetan izan ezik.

5.2-Alderdi psikosozialak eta teknoestresa

Lan-ingurunean IKTak azkar eta etengabe garatzen ari dira, eta horrek balorazio positiboak eta negatiboak izan ditu. Aukera eta trebetasun berri horiek eremu profesionalean behar bezala aprobetxatzeko inplementatu beharrak arazo berriak sortu ditu laneko arriskuen prebentziorako, batez ere arrisku psikosozialak, teknologiek egiten den lanera egokitzeko eskaera handiagoaren ondorioz agertzen direnak, zereginen birikaskuntza, berekin dakarren isolamendu soziala, hitzik gabeko komunikazio-elementurik eza, lan-erritmoak handitzea, eskura dagoen informazio-bolumenari aurre egiteko arretamailak handitzea, etab. Hau da, tresna digitalak denbora luzez erabiltzeak kontzentrazioa murriztea eta gainkarga kognitibo eta emozionala eragin ditzake, eta, gainera, zenbait fenomeno larriagotu, hala nola isolamendua, teknomendekotasuna, loaldirik eza, antsietatea eta akidura emozional eta fisikoa.

Alderdi psikosozial garrantzitsuena teknoestresa da. Marisa Salanovaren arabera (2003), Castellóko Jaime I.a Unibertsitateko Laneko Psikologiako doktore eta irakasle titularra, «teknoestresa egoera psikologiko negatiboa da, IKTen erabilerarekin edo etorkizunean erabiltzeko mehatxuarekin lotua. Egoera hori IKTen erabilerarekin lotutako eskaeren eta baliabideen arteko desorekaren pertzepzioak baldintzatzen du, eta, horren ondorioz, aktibazio psikofisiologiko ez-atseginaren maila handia lortzen da, bai eta IKTekiko jarrera negatiboen garapena ere ". Terminoak teknologia berriek eragindako hainbat desoreka mota

riesgo grave e inminente y ⁽ⁱⁱⁱ⁾ en supuestos de personal que tuviesen reconocido un complemento de dedicación especial en cualquiera de las modalidades previstas en el convenio. Además, también reconoce el derecho de las personas trabajadoras a apagar esos dispositivos una vez finalizada la jornada laboral, asimismo, salvo los supuestos de excepción del punto octavo de este documento.

5.2-Aspectos psicosociales y tecnoestrés

El rápido e incesante desarrollo de las TIC en el entorno laboral ha sido objeto de valoraciones tanto positivas como negativas. La necesidad de implementar estas nuevas posibilidades y habilidades para su correcto aprovechamiento en el ámbito profesional ha generado nuevos problemas para la prevención de riesgos laborales, en especial los riesgos psicosociales que aparecen como consecuencia de mayor demanda de adaptación al trabajo con tecnologías, el reaprendizaje de tareas, el aislamiento social que conlleva, la ausencia de elementos de comunicación no verbal, el aumento de los ritmos de trabajo, el incremento de los niveles de atención para hacer frente al volumen de información disponibles, etc. Es decir, el uso de las herramientas digitales durante largos períodos de tiempo puede provocar una reducción de la concentración y una sobrecarga cognitiva y emocional, además de agravar fenómenos como el aislamiento, la tecnoddependencia, la falta de sueño, la ansiedad y el agotamiento emocional y físico.

El aspecto psicosocial más relevante es el tecnoestrés. Según Marisa Salanova (2003), Doctora y profesora titular de Psicología del Trabajo de la Universitat Jaume I de Castelló, *"el tecnoestrés es un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC"*. El término incluye diferentes tipos específicos de desajustes provocados

biltzen ditu, hala nola teknoantsietatea, teknonekea edo teknologia. Hala, ondorio psikosozial negatiboak tresna eta sistema teknologiko berriak erabiltzeko ezintasuna eta informazioa emateko zailtasuna hautematean agertzen dira, eta horrek antsietate psikofisiologikoa, neke kronikoa, loaldirik eza, buruko mina, giharretako mina, urdail-hesteetako nahasmenduak eta abar eragiten ditu. Epe luzera, teknoestresak burnout sindromea ere gara dezake.

Telelanaren edo urrutiko lanaren modalitatea duten langileen gorakada gero eta handiagoak agerian utzi du, lan-absentismoari eta horren kausei buruzko azterketaren arabera, teknoestresa arrisku berri bat dela, modalitate horretako langileek arrisku hori pairatzeko joera handiagoa baitute; izan ere, etxera egokitzeak, adin desberdinetako pertsonekin taldean telematikoki lan egiteak eta prestakuntzak dakarren zailtasunari aurre egin behar diote, eta Badesan aurrez aurre egoteagatik beharrezkoak ez ziren tresnak erabili behar dituzte.

5.3- Teknoantsietatea

Teknoantsietatea IKTen erabilerarekin lotutako egoera psikologiko negatiboak eragindako teknoestres mota bat da, eta horri jarrera eszeptikoak gehitzen zaizkio teknologien erabilerari dagokionez, eta, aldi berean, teknologia horiek erabiltzeko ezintasunari eta gaitasunik ezari buruzko pentsamenduak ere bai. Teknofobia bihur daiteke, hau da, teknologiari buruz hitz egiteko edo teknologian pentsatzeko erresistentzia; izan ere, beldurra, antsietatea edo pentsamendu etsaiak eta are oldarkorrak eragiten ditu IKTekiko.

5.4-Teknonekea

Teknoantsietateak ez bezala, teknonekeak edo «informazio-nekearen» sindromeak ez du aktibazio psikofisiologiko ez-atsegina eragiten IKTak erabiltzeagatik, baizik eta nekea eta neke mental eta kognitiboa eragiten ditu, eta horiek egiazko efikaziari buruzko jarrera eszeptikoekin osatzen dira. Informazio-gizartearen egungo betekizunetatik

por las nuevas tecnologías, como la tecnoansiedad, la tecnofatiga o la tecnoadicción. Así, los efectos psicosociales negativos aparecen ante la percepción de incapacidad hacia las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos y dificultad a administrar la información, provocando ansiedad psicofisiológica, fatiga crónica, carencia de sueño, dolor de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales, etc. A la larga el tecnoestrés podría acabar desarrollando también el síndrome *burnout*.

El creciente aumento de personas trabajadoras con modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia ha revelado, a tenor de análisis sobre absentismo laboral y sus causas, que el tecnoestrés es un nuevo riesgo emergente en el sentido que las personas trabajadoras en esta modalidad son más propensas a sufrirlo, ya que se enfrentan con la dificultad que comporta la adecuación al hogar, trabajar en equipo telemáticamente con personas de diferentes edades y formación y utilizar herramientas que antes no eran necesarias por estar presencialmente en Badesa .

5.3-Tecnoansiedad

La tecnoansiedad es un tipo de tecnoestrés provocado por un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las TIC, al que se le suman actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías y al mismo tiempo, pensamientos de incapacidad e incompetencia sobre su manejo. Puede derivar en tecnofobia, que es la resistencia para hablar incluso sobre la tecnología o a pensar en ella, ya que provoca miedo, ansiedad o pensamientos hostiles e incluso agresivos hacia las TIC.

5.4-Tecnofatiga

A diferencia de la tecnoansiedad, la tecnofatiga o síndrome de la “fatiga informativa”, no provoca activación psicofisiológica no placentera por el uso de las TIC, sino fatiga y cansancio mental y cognitivo debidos a su uso, complementados con actitudes escépticas sobre su verdadera eficacia. Esto viene dado por la sobrecarga informativa derivada de los

eratorritako informazio-gainkargatik dator hori, eta horrek Interneten erabileraren ondoriozko informazio berria egituratzeko eta asimilatze gaitasunik ezaren sententzia dakar, eta, ondorioz, buruko nekea agertzen da.

5.5-Teknoadikzioa

IKTak une oro eta leku guztietan erabiltzeko bultzada kontrolaezina da, denbora luzez erabiliz. Teknoantsietatea, teknonekea edo teknofobia ez bezala, teknoadiktuen ezaugarria da azken aurrerapen teknologikoekin egunean egon nahi izatea eta, azkenean, behar horren "mende" egotea, eta ardatz horren gainean egituratzen dituzte beren bizitzak.

6.- LANGILEEN KONTSULTA ETA PARTE-HARTZEA

BADESAk langileen edo haien ordezkarien segurtasun- eta osasun-gaietako kontsulta- eta partaidetza-mekanismo eraginkorrak erraztuko ditu, bereziki kontuan hartuta teknologia berriak hautatzea eta aplikatzea dakarten lan-antolamenduaren alderdiak, eta, beraz, lan-metodoetan aldaketak egitea dakartenak eta langileentzako lan-arrisku berriak sor ditzaketenak.

7.- DESKONEXIO DIGITALERAKO ESKUBIDEA BALIATZEN DELA BERMATZEKO NEURRIAK

BADESAK honako neurri hauek hartuko ditu Badesan langile guztien deskonexio digitalerako eskubidea ezartzeko:

1.- Langileen eguneko, asteko, baimenetako edo oporretako atsedenaldiak errespetatuko direla ezartzen da.

Hori dela eta, langileek eskubidea dute edozein bide erabiliz eta beren lan-ordutegitik kanpo jasotako edozein komunikazio motari ez erantzuteko, ezinbesteko kasuetan edo salbuespenezko beste egoera edo baldintza batzuetan izan ezik (ikus 8.

actuales requisitos de la Sociedad de Información, lo que conlleva la sensación de falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información derivada del uso de Internet, con la consiguiente aparición del cansancio mental.

5.5-Tecnoadicción

Se refiere al impulso incontrolable de utilizar las TIC en todo momento y lugar, utilizándolas durante largos periodos de tiempo. A diferencia de la tecnoansiedad, tecnofatiga o tecnofobia, los tecnoadictos se caracterizan por querer estar al día de los últimos avances tecnológicos y acabar siendo "dependientes" de esa necesidad, siendo el eje sobre el cual estructuran sus vidas.

6.-CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

BADESA facilitará los mecanismos eficaces de consulta y participación de las personas trabajadoras o sus representantes en materias de seguridad y salud, atendiendo especialmente a aquellos aspectos de la organización del trabajo que impliquen elección y aplicación de nuevas tecnologías, por consiguiente, cambios en los métodos de trabajo y que puedan suponer fuentes generadoras de nuevos riesgos de índole laboral para los trabajadores.

7.-MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Por parte de BADESA se adoptarán las siguientes medidas en aras de implantar en Badesa el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras:

1.-Se establece que se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones de las personas trabajadoras.

Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación recibida por cualquier canal y realizada fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor u otra situación o condiciones excepcionales (ver apartado



apartatua).

Lan-bilerak, presentzialak edo telematikoak, lanaldiko mugen edo ezarritako ordutegiaren barruan egingo dira, ahal den guztietan.

2.- Ahal den neurrian, ez da komunikazio profesionalik bidaliko lanaldia amaitutakoan, eta telefono-deiak ez dira egingo Badesan ezarritako lan-ordutegitik kanpo.

Oro har, gai profesionalei buruzko komunikazioak lanaldiaren barruan egingo dira, eta, nolana ere, langileek eskubidea izango dute lan-ordutegia amaitu ondoren jasotzen dituzten komunikazioei ez erantzuteko, salbu eta salbuespenezko egoera bat bada, ezinbesteko arrazoi batengatik, eta, beraz, haiekin harremanetan jarri behar bada. Kasu horietan, hobe izango da beti telefonoz deitzea posta elektronikoa edo beste komunikazio-modu batzuk baino.

3.- Lan-denbora hobeto kudeatzeko, honako neurri hauek hartzeko ahalegina egingo da:

- Bilerak, prestakuntza-jardunaldiak eta abar behar besteko aurrerapenarekin deitzea, eta iraupena zenbatestea, langileek beren lanaldia planifikatu ahal izan dezaten.
- Oro har, deialdietan hasiera- eta amaiera-ordua sartzea, bai eta jorratuko den dokumentazio guztia ere, aldez aurretik ikusi eta aztertu ahal izan daitezen aztertu beharreko gaiak eta bilerak ahalik eta produktiboak eta eraginkorrenak izan daitezen, ezarritakoa baino gehiago luzatu gabe.

4.- BADESAko langileei ezin izango zaie gaitzetsi edo zigortu legez dagozkien opor-egunetan, baimenetan, asteburuetan, lanaldien arteko atsedeen-orduetan eta abarretan lanorduetan betetzen dituzten betebeharrak

8).

La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, sean de carácter presencial o telemático, se hará, siempre que sea posible, dentro de los límites de la jornada de trabajo u horario establecidos.

2.-Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral, así como la realización de llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo establecido en Badesa.

Con carácter general, las comunicaciones sobre temas profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y en todo caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a no contestar a comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se trate de una situación excepcional por una causa de fuerza mayor que requiera ponerse en contacto con las mismas. En estos casos, siempre será preferible que se utilice como vía la llamada de teléfono antes que un correo electrónico u otras formas de comunicación.

3.-Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

- Convocar las reuniones, jornadas de formación etc. con la antelación suficiente y estimando una duración para que las personas trabajadoras puedan planificar su jornada.
- Como norma general, incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones sean lo más productivas y efectivas posible no dilatándose en el tiempo más de lo establecido.

4.-Las personas trabajadoras de BADESA no podrán ser recriminadas ni sancionadas por no haber estado conectadas y pendientes de las obligaciones que les ocupan en horas de trabajo durante los días de



bete gabe eta konektatuta ez egoteagatik, betiere 8. apartatuan adierazitako egoeretan ez badaude.

5.- Beren kargura pertsona-talde bat duten langileek (erdi-mailako agintariak edo zuzendaritza-postuak) bereziki bete behar dituzte mendeckoekiko desconexio digitalerako politikak, erreferentziazko posizioa baitute koordinatzen dituzten taldeekiko, salbu eta dokumentu honen 8. puntuan aurreikusitako egoeretan badaude.

8.- SALBUESPENEZKO INGURUABARRAK ETA DEDIKAZIO-OSAGARRIAREN AITORPENA

Dokumentu honetako arauak ez dira aplikatuko zortzigarren klausula honetara bidaltzeagatik salbuetsita dauden ataletan, jarraian adierazten diren inguruabarrei dagokienez:

(I) Salbuespenezko inguruabarrak: unean uneko ezinbesteko zirkunstantziak gertatzen direnean, edo pertsonen arrisku larria edo Badesari kalte larria eta berehalakoa dakarkietenak, eta horiek aldi baterako premiagatik erakundearen barruan erantzukizun berezia duten lanpostuei berehala erantzun behar zaienean, Badesa eskatutako langilearekin komunikatu ahal izango da.

(II) UDALHITZen aurreikusitako modalitateetan arduraldi bereziko osagarri bat aitortuta duten langileek ^(ikus 73,74,75,76 artikulak) beren ohiko lanalditik kanpo bete beharko dituzte beren eginkizunak, ⁽ⁱ⁾ hala eskatzen denean, ⁽ⁱⁱ⁾ zerbitzuaren beharregatik edo ⁽ⁱⁱⁱ⁾ urgentziagatik, UDALHITZ aplikagarri den hitzarmen kolektiboan aurreikusitako osagarri horren erregimenaren arabera.

aren arabera.

vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada, etc. que les corresponden por Ley, siempre que no estén en situaciones indicadas en el apartado 8.

5.-Aquellas personas trabajadoras que ostenten puestos que supongan tener un equipo de personas a su cargo (mandos intermedios o puestos directivos) deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital hacia sus subordinados/as, al tener una posición de referencia respecto a los equipos que coordinan, salvo que se encuentren en las situaciones previstas en el punto 8 de este documento.

8.-CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES Y RECONOCIMIENTO DE COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN

No serán de aplicación las normas de este documento, en aquellos apartados que figuren excepcionados por remisión a esta cláusula octava referida a las circunstancias que se indican a continuación:

(I) Circunstancias excepcionales: cuando puntualmente concurren circunstancias de fuerza mayor¹ o que supongan un grave riesgo hacia las personas o un grave e inminente perjuicio a Badesa cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata de aquellos puestos con especial responsabilidad dentro de la organización, Badesa podrá comunicarse con la persona trabajadora requerida.

(II) Los/as empleados/as que tengan reconocido un complemento de dedicación especial en las modalidades previstas en el UDALHITZ ^(ver artículos 73,74,75,76) deberán ejercer sus funciones fuera de su jornada habitual, ⁽ⁱ⁾ siempre que se requiera, ⁽ⁱⁱ⁾ por necesidades del servicio o ⁽ⁱⁱⁱ⁾ por urgencia, conforme al régimen de este complemento previsto en el convenio colectivo de aplicación UDALHITZ.

¹ Ezinbesteko arrazoia aurreikusi ezin den eta saihestezina den zirkunstantzia da / La causa de fuerza mayor es una circunstancia imprevisible e inevitable.



Salbuespena izango da oporraldia; izan ere, osagarri hori duten langileek desconexio digitalerako eskubidea izango dute dokumentu honetan ezarritako baldintzetan, ezinbesteko kasuetan izan ezik, eta, betiere, dituzten baliabideekin sortutako beharrari erantzun ezin bazaio.

9-DESKONEXIOAREN ARLOKO PREBENTZIO-ETA SENTSIBILIZAZIO-NEURRIAK

BADESAk honako jardura hauek egingo ditu langileen desconexio digitalerako protokoloaren berri emateko eta desconexio-eskubidea baliatzeko:

- Desconexio digitaleko protokoloa langileei jakinaraztea, haren existentziaz kontzientziatzeko eta sentsibilizatzeko, gardentasunaren atarian argitaratuta.

10.- PROTOKOLOAREN JARRAIPENA

Langileek protokoloaren aurkako praktikarik edo portaerarik atzemanaz gero, BADESAri eta/edo Segurtasun eta Osasun Batzordeari jakinarazi ahal izango zaizkie, horren berri izan dezaten, eta, hala badagokio, protokoloa betetzen dela bermatzeko neurri egokiak har ditzaten.

Protokolo hau aldizka berrikusi ahal izango da, funtzionamendu egokirako beharrezkotzat jotzen diren aldaketa eta eguneratze guztiak sartzeko.

11.- PROTOKOLOAREN INDARRALDIA

Protokolo honen indarraldia BADESAk onartzen duenean hasiko da, langileen ordezkariak entzun ondoren izapidetu ondoren, eta urtero berrituko da isilbidez.

BADESAk bertan aldaketaren bat sartu nahi badu, akordio hori langileen ordezkariak entzun eta

Se exceptiona el periodo de vacaciones en el cual el personal con este complemento, tendrá derecho a la desconexión digital en los términos de este documento, salvo supuestos de fuerza mayor y siempre que con los efectivos de los que se disponga, no pueda darse respuesta a la necesidad generada.

9-MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE DESCONEXIÓN

BADESA llevará a cabo las siguientes actividades con objeto de dar a conocer el Protocolo de desconexión digital a la plantilla y para fomentar el ejercicio al derecho de desconexión:

- Comunicación del Protocolo de desconexión digital a las personas trabajadoras para concienciar y sensibilizar sobre su existencia, publicándolo en el portal de transparencia

10.-SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

En el caso de detectarse prácticas o comportamientos contrarios al protocolo por parte de las personas trabajadoras, los mismos podrán ser puestos de manifiesto a BADESA y/o al CSS para su conocimiento, y en su caso, adopción de las medidas oportunas que garanticen el cumplimiento del Protocolo.

El presente protocolo podrá ser revisado de forma periódica y a fin de incluir en ella cuantas modificaciones y actualizaciones se considere necesarias para su buen funcionamiento.

11.-VIGENCIA DEL PROTOCOLO

La vigencia de este Protocolo se iniciará con su aprobación por BADESA habiéndose tramitado con audiencia previa a los representantes de las personas trabajadoras y se renovará anualmente de modo tácito.

En caso de que se quiera incluir por parte de BADESA alguna modificación en el mismo, dicho acuerdo



gutxienez urteko mugaeguna baino hilabete lehenago
onartu beharko da.

deberá ser tramitado con audiencia por la
representación de personal y aprobado, como
mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento
anual.

Eibarren, 2025ko azaroaren 20an

En Eibar a 20 de noviembre de 2025

TECNICO DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

Fdo. Lorea Otamendi