

IN ITINERE

LA REVISTA QUE LLEGEIXES DE CAMÍ A LA FEINA. Núm. 24. JULIOL DE 2025

DESCONNECTAR ÉS UN DRET,
NO UN PRIVILEGI



Aquest estiu a *In Itinere* hem volgut obrir un espai nou: 'L'opinió del lector/a'. Una secció on la veu la tenen els qui ens llegeixen, ens segueixen i viuen en primera persona els reptes del món laboral. Hem preguntat a les xarxes socials: "Alguna vegada t'has vist obligat a treballar en vacances i no has pogut desconnectar?" Aquí recollim alguns dels testimonis que ens han arribat, i que reflecteixen la diversitat d'experiències, sectors i emocions. Perquè desconnectar és un dret, i parlar-ne, també.

L'OPINIÓ DEL LECTOR/A

Me'n vaig anar amb la família al poble, però el mòbil no parava de sonar. El meu cap deia que jo era l'únic que sabia com entendre'm amb un client complicat. Vaig treballar tres dies des del bar del poble amb wifi prestada. Tenia vacances, però mai me'n vaig anar del tot.

Pablo, 44 anys, comercial d'assegurances.

En teoria tenia vacances, però realment només vaig canviar de lloc. Em vaig endur el portàtil a la platja 'per si de cas'. El vaig obrir cada dia. Al final, vaig estar més pendent de la wifi que del mar.

Marta, 31 anys, consultora.

Treballo d'infermera en un hospital públic. Durant les vacances em van telefonar dos cops per a cobrir baixes. No era obligatori, però amb la pressió que hi ha, si no ho fas et sents culpable. De vegades desconnectar sembla un luxe.

Elena, 36 anys, infermera.

L'any passat vaig intentar desconnectar del tot. Vaig avisar que no estaria disponible. Tot i això, vaig rebre missatges per WhatsApp del responsable del meu equip. Em deien que eren coses ràpides de fer. Em va costar dies deixar de revisar el mòbil tot sovint.

Samuel, 29 anys, dissenyador gràfic.

Treballo en manteniment de carreteres. L'agost em va tocar guàrdia, com cada any. No és que no pugui desconnectar: és que ni m'ho plantejo. M'acostumo a viure esperant una trucada.

Lluís, 52 anys, operari.

Fa dos anys me'n vaig anar de viatge a l'estranger. El segon dia em va arribar un correu amb l'assumpte: 'Urgent'. Vaig estar tot el dia amb el portàtil a l'hotel. No ho vaig explicar a ningú perquè em feia vergonya haver-ho acceptat.

Andrea, 27 anys, advocada junior.

Treballo a una pime familiar. No tinc cap problema a donar un cop de mà si hi ha una urgència, però reconec que és difícil desconnectar sabent que tot depèn de tan poca gent. Me'n vaig de vacances amb el telèfon encès per costum.

Carlos, 60 anys, gerent.

Mai he desconnectat del tot, però aquest any em vaig proposar fer-ho. Vaig avisar a la feina, vaig silenciar grups de WhatsApp i vaig desactivar el correu. La diferència va fer brutal: vaig dormir millor, reia més, vaig sentir que recuperava alguna cosa que m'havien tret.

Isabel, 38 anys, administrativa.

DESCONNECTAR ES UN DRET, NO UN PRIVILEGI

El dret a la desconnexió digital és primordial per a la salut de les persones treballadores. És un dret exigible que ha de ser respectat per les empreses sempre, també durant les vacances



REPORTATGE

L'Andrea treballa en una empresa dedicada al desenvolupament de programari i plataformes digitals. Des de la pandèmia, el 2020, desenvolupa la seva activitat en règim de teletreball complet. Per a ella, passar d'anar cada dia a l'oficina a anar-hi només quan és imprescindible ha suposat una millora en la seva qualitat de vida. Ara, ha tornat a viure a Canàries: "Estic on vull i soc més feliç", ressalta. Si hagués de posar peròs al seu model, és clara: "Moltes vegades no puc desconnectar".

En el cas de l'Andrea, el teletreball ha augmentat la seva sensació d'estar sempre disponible. En concret, destaca que rep trucades i missatges durant tot el dia, sense que importi si és dins de la seva jornada laboral o no, perquè l'horari d'entrada i de sortida de la seva empresa és flexible i no coincideix necessàriament amb el seu.

Aquests incompliments es noten especialment a l'inici del dia i a l'hora de dinar

"Acostumo a connectar-me a les 9:00 hores, però molts dies ja m'estan reclamant a les 7:30. També passa en la meua hora lliure per a dinar: com que no coincideix amb la dels meus companys, rebo trucades i missatges en aquest moment", explica a *In Itinere*.

L'experiència de l'Andrea és extrapolable a centenars de persones treballadores que, ja sigui en teletreball o de manera presencial, no veuen respectat el seu dret a la desconnexió digital. Però, de què parlem exactament? Segons l'art. 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals les persones treballadores i empleats/ades públics "tenen 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".

El Parlament Europeu descriu la desconnexió digital com "el fet de no realitzar activitats o comunicacions relacionades amb el treball per mitjà d'eines digitals, directament o indirectament, fora del temps de treball".

Per a l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), "el dret a la desconnexió digital suposa el reconeixement que les actuals condicions de treball intensifiquen la dedicació laboral, i trenquen l'equilibri entre la vida familiar, personal i professional". Per això, segons el parer de l'INSST, "posar límits al temps de treball i garantir una desconnexió digital efectiva contribueix al descans, la conciliació, la intimitat personal i familiar, la salut i el rendiment".

Els reptes que planteja la digitalització

En resum, el dret a la desconnexió digital garanteix que les persones treballadores no estiguin obligades a contestar correus, missatges o trucades fora del seu horari laboral. La irrupció de les noves tecnologies i la creació de models com el teletreball han portat al fet que, en l'actualitat, països com Bèlgica, Croàcia, Grècia, Irlanda, Portugal, Eslovàquia, Xile, Corea del Sud i Filipines regulin expressament aquesta desconnexió. L'últim país a sumar-s'hi ha sigut Austràlia.

A Espanya, aquest dret es va incorporar a la Llei de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals el 2018, incorporant-se a l'Estatut dels Treballadors i es va reforçar amb la Llei de treball a distància de 2021. No obstant això, la qüestió transcendeix l'àmbit nacional.

L'ONU reconeix des de 1948 el dret universal de tota persona "al descans, al gaudi del temps lliure, a una limitació raonable de la durada del treball i a vacances periòdiques pagades". Vulnear-lo està tipificat amb sancions d'entre 751 i 7.500 euros en la Llei sobre infraccions i sancions en l'orde social.



Per què és tan important que es respecti aquest dret? Hi ha diverses respostes, però en destaca una: la salut de les persones treballadores. No desconectar durant els períodes de descans —incloses les vacances— impedeix la recuperació física i mental. Al contrari, prolonga la jornada laboral, augmenta la càrrega de treball, afavoreix interrupcions, genera tasques no previstes i crea una sensació constant d'urgència.

Conseqüències per a la salut

Les repercussions poden ser greus: problemes de salut mental, cardiovascular i musculoesquelètica; dificultats en la conciliació i el son; increment del tecnoestrès i de la fatiga informativa i una disminució del rendiment.

Les obligacions de les empreses

Davant d'aquest escenari, les organitzacions —públiques i privades— han d'actuar.

1. **Garantir la desconexió digital** de les persones treballadores durant els seus temps de descans, incloses les vacances, limitant l'ús de comunicacions empresarials fora de l'horari laboral.
2. **Elaborar una política interna**, prèvia audiència de la representació legal dels treballadors i treballadores, en què es defineixin les modalitats d'exercici del dret a la desconexió, així com les accions de formació i sensibilització per a un ús raonable de les eines digitals que eviti el risc de fatiga informàtica.

REPORTATGE

En el cas d'Andrea, el seu responsable directe li aconsella silenciar l'aplicació de missatgeria durant els seus períodes de descans. Tanmateix, ella sap que ha de mentalitzar-se per a no caure en la temptació:

“Hi ha vegades que sento la trucada i tinc la necessitat de deixar de dinar per a contestar”, admet, recordant que “aquest és un dels reptes de la vida digital”.

Cal destacar que, a través de la negociació col·lectiva, es poden incloure clàusules en els convenis que estableixin els mitjans i procediments per a garantir aquest dret.

La desconexió digital és exigible per a les persones treballadores, no és un privilegi. Per això, ha de ser respectada i garantida per les empreses.



MAI NO SE'N SAP PROU

SACADUDAS

Quants dies em corresponen?

Segons l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors, et corresponen almenys 30 dies naturals de vacances anuals retribuïdes. Per mitjà dels convenis col·lectius o el contracte individual de treball es pot millorar aquesta xifra i també establir regles específiques per al seu gaudi. Les vacances anuals es poden gaudir en dies laborals si així ho disposa el conveni col·lectiu aplicable o el contracte de treball (per regla general, han de ser 22 dies laborables).

I si he treballat menys d'un any?

Quan s'ha treballat menys d'un any natural, es té dret a un nombre de dies de vacances proporcionals al temps que es va estar treballant.

I si tinc un contracte a temps parcial?

Les persones treballadores amb un contracte a temps parcial tenen el mateix dret de vacances que les persones amb contracte a jornada completa. Les persones treballadores a temps parcial no tenen menys dies de vacances.

Com se sol·liciten?

Es recomana fer-ho amb almenys dos mesos d'antelació, per escrit o mitjançant el sistema establert per l'empresa. És important deixar-ne constància. El període o períodes del gaudi de les vacances anuals es fixarà de comú acord entre l'empresari i el treballador, d'acord amb el que s'estableix si és el cas en els convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances. Amb caràcter general, l'empresa no pot imposar unilateralment el període de gaudi de les vacances.



Com cal demanar les vacances

Demanar les vacances sembla un tràmit senzill, però genera molts dubtes legals. Aquí expliquem, pas a pas, com exercir el teu dret al descans anual amb garanties, sense renunciar al teu temps ni enfrontar-te a situacions abusives.

I si no hi ha acord?

Es pot presentar demanda davant el jutjat social, el qual resoldrà les discrepàncies en el gaudi de vacances i determinarà la data en què s'hauran de gaudir, i la seva decisió és irrecurrible. El procediment és urgent i preferent.

Quines excepcions hi ha?

Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural que es generen, tot i que hi ha algunes excepcions:

-Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball per naixement, part i cura del menor de 12

mesos, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment i risc durant l'embaràs o la lactància natural. Es té dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

-Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Les vacances es poden compensar econòmicament?

Com a norma general, els dies de vacances no poden ser substituïts per una compensació econòmica. Excepcionalment, es permet el pagament

de les vacances generades i no gaudides quan el contracte de treball finalitzi o s'extingeixi abans de gaudir-les.

Què no pot fer l'empresa

- Imposar dates de forma unilateral (excepte per conveni).
- Retardar la resposta sense cap motiu.
- Negar el dret en cas de baixa o ERTO.
- Canviar les vacances sense justificació.

Resum pràctic

- 30 dies naturals a l'any.
- Es pacten, no s'imposen.
- Sol·licita amb antelació.
- Si hi ha conflicte, ves al jutjat.
- Guarda prova de tot.

Trebacances

“El neologisme *trebacances* és adequat per a referir-se al treball que es fa per mitjà des del teletreball des d'un lloc de vacances”, defineix el Termcat, centre de Terminologia, i és l'equivalent de l'anglicisme *workcation*, que sorgeix d'ajuntar *work* i *vacation*. Es tracta d'una paraula que comença a ser cada vegada més freqüent: “Una de les principals aliades de les *trebacances* és la tecnologia” o “Les *trebacances* i la possibilitat d'estar sempre connectats no deixen de ser un problema”.

Doncs bé, les *trebacances* representen un problema. Si estàs treballant, no estàs de vacances, per molt que t'ho intentin vendre. Són termes antònims. En la pràctica, les *trebacances* impliquen emportar-se a la maleta les mateixes responsabilitats que tens en el teu lloc, amb tot el que això comporta.

Per començar, el dret a les vacances està recollit en l'Estatut dels Treballadors. En la norma s'estipula que, a Espanya, el període de vacances anuals mai pot ser inferior a 30 dies naturals, si bé alguns convenis poden ampliar-ne la durada.

A més, l'Organització de les Nacions Unides (ONU) reconeix des de 1948 el dret universal de tota persona “al descans, al gaudi del temps lliure, a una limitació raonable de la durada del treball i a vacances periòdiques pagades”.

Així, el terme *trebacances* atempta contra el dret a les vacances i també contra el dret a la desconexió digital. Aquest últim es refereix al “fet de no realitzar activitats o comunicacions relacionades amb la feina per mitjà d'eines digitals, directament o indirectament, fora del temps de treball”, segons el Parlament Europeu. Segons l'art. 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de pro-

tecció de dades personals i garantia dels drets digitals, les persones treballadores i empleats/ades públics “tenen dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball establert legalment o convencionalment, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar”.

Un terme perillós

En conseqüència, les empreses o els mitjans que promoguin l'ús de la paraula *trebacances* s'amaguen darrere d'aquesta fórmula per a camuflar una infracció flagrant dels drets de les persones treballadores. És un neologisme creat per a fer més precàries les condicions de descans de la plantilla.

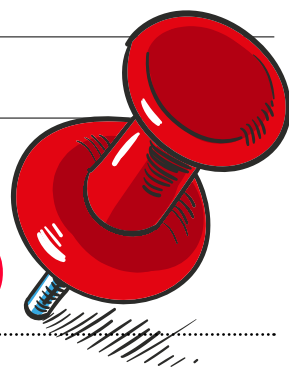
Doncs no, anar a la platja equipat amb vestit de bany i tovallola, però també endur-se el portàtil perquè, després d'una capbussada, puguis continuar responent correus, no pot entendre's com un període d'oci.

Les persones treballadores necessiten descansar i la interrupció constant del temps lliure debilita la salut física i mental.

El problema de no desconnectar durant els períodes de descans, incloses les vacances, és que la persona treballadora no es recupera ni físicament ni mentalment i això pot derivar en problemes de salut associats a riscos psicosocials i ergonòmics.

**TOT EL QUE SEMPRE HAS VOLGUT SABER SOBRE LA FEINA
I MAI T'HAS ATREVIT A PREGUNTAR**

Lasclaves



Riscos laborals per calor extrema

Arriba l'estiu i amb ell les altes temperatures. Això és tot el que has de saber si t'exposes a la calor durant la teva jornada laboral.

Per què és un risc?

Les temperatures extremes poden causar cops de calor, esgotament, marejos i altres efectes greus i fins i tot la mort. L'exposició a la calor, especialment en exteriors o espais tancats mal ventilats, és un risc laboral reconegut.

Què diu la llei?

El Reial decret llei 4/2023 prohibeix el treball a l'aire lliure en alerta roja o taronja si no es garanteix la protecció de les persones treballadores. Les empreses han de realitzar l'avaluació de riscos laborals prenent en consideració les característiques de la tasca que es desenvolupa i les característiques personals o l'estat biològic conegut de la persona treballadora.

Quines mesures poden aplicar-se?

- Canvi d'horaris.
- Adaptació de tasques.
- Hidratació freqüent.
- Zones d'ombra o descans.
- Evitar el treball en solitari.
- Protecció adequada (roba lleugera, crema solar).
- Informació i formació.
- Vigilància de la salut específica.

Què no pot fer l'empresa?

- Obligar a treballar al sol durant una alerta sense protecció o mesures preventives adequades.
- Ometre la calor extrema en l'avaluació de riscos.

- Sancionar a qui es negui a treballar sense protecció.
- No informar dels protocols d'actuació.

I si no compleixen?

Es pot denunciar al Comitè de Seguretat i Salut, al sindicat o a la Inspecció de Treball. L'incompliment pot implicar sancions greus i fins i tot penals si hi ha accident.

Resum pràctic

- L'exposició a la calor extrema és un risc laboral.
- L'empresa ha d'adaptar les condicions de treball.
- No t'hi poden obligar sense garanties
- T'hi pots negar si hi ha un risc greu i imminent.
- Acudeix al sindicat o denuncia-ho si no es compleix la normativa.

Que No T'Enganyin



ENGANYIFES SOBRE EL TELETREBALL

El teletreball no és una utopia, però tampoc un parany. És una forma legítima d'organització del treball que requereix regulació, cultura de confiança i equitat. Davant de les enganyifes, dades. Davant dels abusos, drets.

"El teletreball és un luxe, no un dret"

FALS. El teletreball no és un benefici unilateral, sinó una forma de prestació laboral reconeguda per la Llei 10/2021. Cal pactar-lo per escrit, però això no el converteix en un "luxe", sinó en un dret negociable.

"A casa no es pot controlar si treballes, així que no es rendeix"

FALS. El teletreball es més productiu si està ben organitzat. El presentisme com a forma i organització del treball no assegura més productivitat.

"En teletreballar ja no tens dret a la prevenció de riscos"

FALS. L'empresa ha de fer l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància tenint en compte els riscos característics d'aquesta

modalitat de treball, posant especial atenció en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius, segons la Llei 10/2021 de 9 de juliol.

"No pots teletreballar si tens fills a casa"

FALS. Tenir família no exclou el dret. Aquest argument perpetua estereotips de gènere sobre la conciliació.

"El teletreball trenca els equips i la cultura d'empresa"

FALS. Ben gestionat, millora l'autonomia. Les eines col·laboratives enforteixen els equips si hi ha confiança i objectius clars.

"Si teletreballes, no fitxes ni tens horari"

FALS. La llei exigeix el registre de jornada diari, també a distància. A més, es manté el dret a la desconnexió digital.

"El teletreball està fet només per a ocupacions digitals o d'oficina"

FALS. També és viable en atenció

al client, docència, administració i altres tasques que no requereixen presència constant.

"El teletreball és incompatible amb la igualtat"

FALS. D'una banda, el teletreball a vegades, implica la difuminació de la vida laboral i personal, cosa que pot ocasionar problemes de conciliació. Però ben gestionat i respectant el dret a la desconnexió digital pot arribar a facilitar-la. D'altra banda, en termes d'igualtat, és important esmentar que facilita l'accessibilitat a l'entorn laboral a persones amb mobilitat reduïda.

"Teletreballar vol dir estar sempre disponible"

FALS. No es pot exigir disponibilitat total; de fet, no s'ha de confondre la possibilitat de connectivitat permanent amb l'obligació d'estar disponible permanentment. Qualsevol control ha de ser legal i proporcionat. La desconnexió digital és un dret protegit.

CULTURA

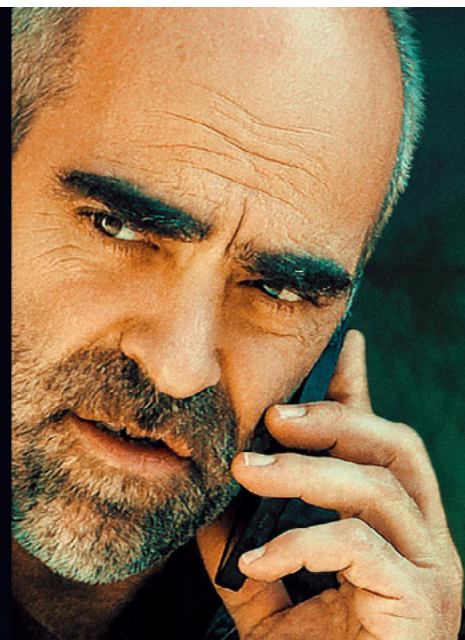
PELIS&SÈRIES RECOMANADES

EN LOS MÁRGENES

una película dirigida por JUAN DIEGO BOTTO

VÉRICE 360°. PENÉLOPE CRUZ, ALVARO LONGORIA PRESENTAN PENÉLOPE CRUZ, ON THE PRINCE AND THE PAUVRE PRODUCTIONS LA COMPAGNIE CINÉMATOGRAPHIQUE, VOI DE TV PRODUCTIONS
GOBIERNO DE ESPAÑA, ICAJI, FURTIVIDADES PRESENTAN GOBIERNO FEDERAL DE BELICIA, MOVIE TAX INVEST, PRIME VIDEO, TELEMADRID, CREA SGR, AYUNTAMIENTO DE MADRID
PENÉLOPE CRUZ, LUIS TOSAR, ADELFA CALVO, CHRISTIAN CHICA, JUAN DIEGO BOTTO, ADA VILLAGRÁN, FIONA GARCIA, ISABEL DIAZ LAGO, SERGIO VILLANUEVA, ANA LEVI
ANNA SÁNCHEZ TRAPACA, PATRICIA ALVAREZ DE MIRANDA, DAVID PAREJA, ELENA ALCOLEA, MANUELA MARIÑO, PABLO IGLESIES, IVANDA MORALES, CLARA NOTARI, TAMARA AREVALO
ROLAND VOGELER, DAVID GILLAIN, HUGO FERNÁNDEZ, JOSEF AMORÓS, MAPA PASTOR, EDUARDO CRUZ, ARNALVALES COLONER, JACQ, JUAN DIEGO BOTTO, OLGA RODRÍGUEZ
STEPHEN KELLER, YANA GEORGIJEVA, ANDRÉ LOISEL, GABRIEL DAVID, PENÉLOPE CRUZ, ALVARO LONGORIA, JUAN DIEGO BOTTO

24 HORAS PUEDEN CAMBIAR UNA VIDA



Desnonaments, pobresa i dignitat obrera a l'extraradi

Protagonitzada per Penélope Cruz i Luis Tosar, aquesta pel·lícula entrellança tres històries marcades per la urgència: una família a la vora del desnonament, una treballadora migrant que lluita pel seu fill i un advocat laboralista que es desborda davant la injustícia estructural.

En los márgenes és cinema social amb ànima combativa. Una crida a l'acció i un mirall de la vida en la perifèria, on l'habitatge, la feina i el temps són camps de batalla quotidians.

EN 1 MIN

Desconnexió digital

Albert està cansat de no poder desconnectar mai de la feina. A l'empresa és habitual que el seu cap es comuniqui amb els membres del seu equip fora d'horari. Els missatges de WhatsApp i els correus electrònics no s'acaben mai: fora de la jornada, els caps de setmana i fins i tot en vacances. Ja s'ha posat en contacte amb la secció sindical perquè la situació és insostenible i és conscient que la desconnexió digital és un dret exigible, no un privilegi.

LA VINYETA



IN ITINERE

LA REVISTA QUE LLEGEIXES DE CAMÍ A LA FEINA

Segueix-nos i
descarrega't tots els
números de la nostra revista



Segueix-nos a les
xarxes socials

