

IN ITINERE

A REVISTA QUE LES DE CAMIÑO AO CURRO. N°24. XULLO DE 2025

DESCONECTAR É UN DERETTO,
NON UN PRIVILEXIO



Este verán en *In Itinere* quixemos abrir un espazo novo: 'A opinión do lector/a'. Unha sección onde a voz teñena quen nos le, nos segue e viven en primeira persoa os retos do mundo laboral. Preguntamos en redes sociais: "Algunha vez vícheste obrigado a traballar en vacacións e non puides desconectar?" Aquí recolleemos algúns dos testemuños que nos chegaron, reflectindo a diversidade de experiencias, sectores e emocións. Porque desconectar é un dereito e falar diso tamén.

A OPINIÓN DO LECTOR/A

Fun coa miña familia ao pobo, pero o móbil non paraba de soar. O meu xefe dicía que só eu sabía manexar un cliente complicado. Traballei tres días desde o bar do pobo con wifi prestada. Tiña vacacións, pero nunca me fun de todo.

Pablo, 44 anos, comercial de seguros.

En teoría tiña vacacións, pero en realidade só cambiei de lugar. Leveime o portátil á praia 'por se acaso'. Abríaos todos os días. Ao final, estiveron máis pendente do wifi que do mar.

Marta, 31 anos, consultora.

Traballo como enfermeira nun hospital público. En vacacións chamáronme dúas veces para cubrir baixas. Non era obrigatorio, pero coa presión que hai, sentíste culpable se non o fas. Ás veces desconectar parece un luxo.

Elena, 36 anos, enfermeira.

O ano pasado tentei desconectar por completo. Avisei que non estaría dispoñible. Aínda así, recibín mensaxes por WhatsApp do responsable do meu equipo. Dicíanme que eran cousas rápidas. Custoume días deixar de revisar o móbil a cada intre.

Samuel, 29 anos, deseñador gráfico.

Traballo en mantemento de estradas. En agosto tocoume garda, como cada ano. Non é que non poida desconectar: é que nin sequera mo propoño. Afágome a vivir esperando unha chamada.

Luis, 52 anos, operario.

Fai dous veráns fun de viaxe ao estranxeiro. O segundo día cheguei un correo co asunto: 'Urxente'. Estiven todo o día co portátil no hotel. Non llo contei a ninguén porque me deu vergoña aceptalo.

Andrea, 27 anos, avogada junior.

Traballo nunha peme familiar. Non teño problema en botar unha man se hai urxencia, pero recoñezo que é difícil desconectar sabendo que todo depende de tan pouca xente. Vou de vacacións co teléfono aceso por costume.

Carlos, 60 anos, xerente.

Nunca desconectei do todo, pero este ano propúxenme facelo. Avisei no traballo, silenciei grupos de WhatsApp e desactivei o correo. A diferenza foi brutal: durmín mellor, rin máis, sentín que recuperaba algo que me quitaban.

Isabel, 38 anos, administrativa.

DESCONECTAR É UN DEREITO, NON UN PRIVILEXIO

O dereito á desconexión dixital é primordial para a saúde das persoas traballadoras. É un dereito esixible que debe ser respectado polas empresas sempre, tamén en vacacións



REPORTAXE

Andrea traballa nunha empresa dedicada ao desenvolvemento de software e plataformas dixitais. Desde a pandemia, en 2020, desenvolve a súa actividade en réxime de teletraballo completo. Para ela, pasar de ir todos os días á oficina para acudir só cando é imprescindible supuxo unha mellora na súa calidade de vida. Agora, volveu a vivir en Canarias: “Estou onde quero e son máis feliz”, resalta. Se tivese que poñerlle peros ao seu modelo, é clara: “En moitas ocasións non podo desconectar”.

No caso de Andrea, o teletraballo aumentou a súa sensación de estar sempre dispoñible. En concreto, destaca que recibe chamadas e mensaxes durante todo o día, sen importar se está dentro da súa xornada laboral ou non, porque o horario de entrada e saída da súa empresa é flexible e non coincide necesariamente co seu.

Eses incumprimentos nótanse especialmente ao comezo do día e á hora para comer

“Adoito conectarme ás 09:00 horas, pero moitos días xa me están reclamando ás 07:30. Tamén sucede na miña hora libre para comer: como non coincide coa dos meus compañeiros, recibo chamadas e mensaxes nese momento”, explica a *In Itinere*.

A experiencia de Andrea é extrapolable a centos de persoas traballadoras que, xa sexa en teletraballo ou de forma presencial, non ven respectado o seu dereito á desconexión dixital. Pero, de que falamos exactamente? Segundo o art. 88 da Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais, as persoas traballadoras e empregados/as públicos “terán dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fóra do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido, o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar”.

O Parlamento Europeo describe a desconexión dixital como “o feito de non realizar actividades ou comunicacións relacionadas co traballo por medio de ferramentas dixitais, directa ou indirectamente, fóra do tempo de traballo”.

Para o Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (INSST), “o dereito á desconexión dixital supón o recoñecemento de que as actuais condicións de traballo intensifican a dedicación laboral, rompendo o equilibrio entre a vida familiar, persoal e profesional”. Por iso, a xuízo do INSST, “poñer límites ao tempo de traballo e garantir unha desconexión dixital efectiva contribúe ao descanso, a conciliación, a intimidade persoal e familiar, a saúde e o rendemento”.

Os retos que expón a dixitalización

En resumo, o dereito á desconexión dixital garante que as persoas traballadoras non estean obrigadas a contestar correos, mensaxes ou chamadas fóra do seu horario laboral. A irrupción das novas tecnoloxías e a creación de modelos como o teletraballo levaron a que, na actualidade, países como Bélxica, Croacia, Grecia, Irlanda, Portugal, Eslovaquia, Chile, Corea do Sur e Filipinas regulen expresamente esa desconexión. O último país en sumarse foi Australia.

En España, este dereito incorporouse á Lei de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais en 2018, incorporándose ao Estatuto dos Traballadores e reforzouse coa Lei de traballo a distancia de 2021. Con todo, a cuestión transcende o nacional.

A ONU recoñece desde 1948 o dereito universal de toda persoa “ao descanso, a gozar do tempo libre, a unha limitación razoable da duración do traballo e a vacacións periódicas pagadas”. A súa vulneración está tipificada con sancións de entre 751 e 7 500 euros na Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social.

Por que importa tanto que se respecte este dereito?



Hai varias respostas, pero destaca unha: a saúde das persoas traballadoras. Non desconectar durante os períodos de descanso —incluídas as vacacións— impide a recuperación física e mental. Ao contrario, prolonga a xornada laboral, aumenta a carga de traballo, favorece interrupcións, xera tarefas non previstas e crea unha sensación constante de urxencia.

Consecuencias para a saúde

As repercusións poden ser graves: problemas de saúde mental, cardiovascular e musculoesquelética; dificultades na conciliación e o sono; incremento do tecnoestrés e da fatiga informativa e unha diminución do rendemento.

As obrigas das empresas

Ante este escenario, as organizacións —públicas e privadas— deben actuar.

1. **Garantir a desconexión dixital** das persoas traballadoras durante os seus tempos de descanso, incluídas as vacacións, limitando o uso de comunicacións empresariais fóra do horario laboral.
2. **Elaborar unha política interna**, previa audiencia da representación legal dos traballadores e traballadoras, na que se definan as modalidades de exercicio do dereito á desconexión, así como as accións de formación e sensibilización para un uso razoable das ferramentas dixitais que evite o risco de fatiga informática.

REPORTAXE

No caso de Andrea, o seu responsable directo aconséllalle silenciar a aplicación de mensaxería durante os seus períodos de descanso. Con todo, ela sabe que debe mentalizarse para non caer na tentación:

“Ás veces escoito a chamada e sinto a necesidade de deixar de comer para contestar”, admite, lembrando que “este é un dos retos da vida dixital”.

Cabe destacar que, a través da negociación colectiva, pódense incluír cláusulas nos convenios que establezan os medios e procedementos para garantir este dereito.

A desconexión dixital é esixible para as persoas traballadoras, non é un privilexio. Por iso, debe ser respectada e garantida polas empresas.



Á CAMA NON TE IRÁS SEN SABER UNHA COUSA MÁIS

SACADUDAS

Cantos días me corresponden?

Segundo o artigo 38 do Estatuto dos Traballadores, correspóndenche polo menos 30 días naturais de vacacións anuais retribuídas. Por medio dos convenios colectivos ou o contrato individual de traballo pódese mellorar esta cifra e tamén fixar regras específicas para o seu disfrute. As vacacións anuais poderán disfrutarse en días laborables se así viñese disposto no convenio colectivo aplicable ou no contrato de traballo (por regra xeral, deberán ser 22 días laborables).

Se traballei menos dun ano?

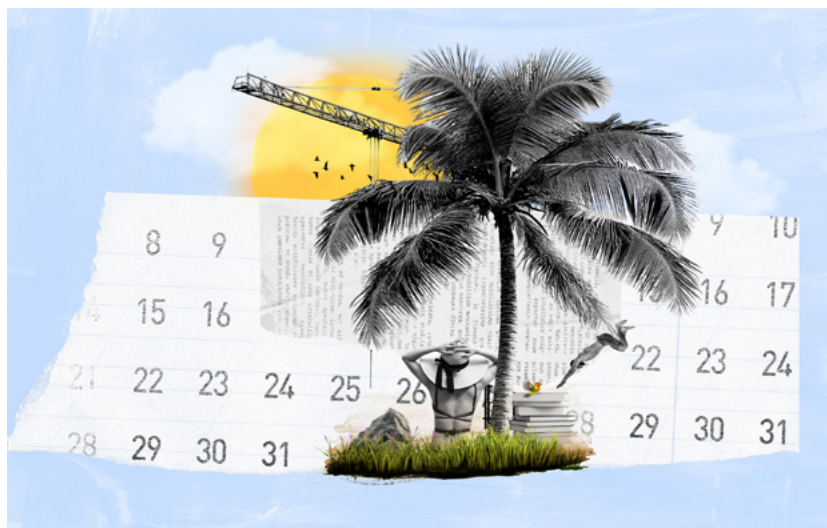
Cando se traballou menos dun ano natural, terase dereito a un número de días de vacacións proporcionais ao tempo que se estivo traballando.

Se teño un contrato a tempo parcial?

As persoas traballadoras cun contrato a tempo parcial teñen os mesmos dereitos no relativo a vacacións que a persoas con contrato a xornada completa. As persoas traballadoras a tempo parcial non teñen menos días de vacacións.

Como se solicitan?

Recoméndase facelo con, polo menos, dous meses de antelación, por escrito ou mediante o sistema establecido pola empresa. É importante deixar constancia. O período ou períodos do disfrute das vacacións anuais fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, de conformidade co establecido no seu caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións. Con carácter xeral, a empresa non pode impoñer unilateralmente o período de disfrute das vacacións.



Como pedir as vacacións

Pedir as vacacións parece un trámite sinxelo, pero encerra moitas dúbidas legais. Aquí explicamos, paso a paso, como exercer o teu dereito ao descanso anual con garantías, sen renunciar ao teu tempo nin enfrontarte a situacións abusivas.

E se non hai acordo?

Pódese presentar unha demanda perante o xulgado do Social, o cal resolverá as discrepancias no disfrute de vacacións e determinará a data en que deberán disfrutarse, sendo a súa decisión irrecurrible. O procedemento é urxente e preferente.

Que excepcións hai?

As vacacións deben disfrutarse dentro do ano natural no que se xeran, aínda que hai algunhas excepcións:

-Cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural, ou co período de suspensión do contrato de traballo por nacemento, parto e coidado do menor de 12 meses, adopción, garda con fins de adopción

e acollemento e risco durante o embarazo ou a lactación natural. Terase dereito a disfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á de disfrute do permiso que lle correspóndese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural ao que correspondan.

-Cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador disfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

Poden as vacacións ser compensadas economicamente?

Como norma xeral, os días de vacacións non poden ser substituídos por unha compensación

económica.

Excepcionalmente, permítese o pago das vacacións devengadas e non disfrutadas cando o contrato de traballo finalice ou se extinga antes de disfrutalas.

Que non pode facer a empresa

- Impoñer datas unilaterais (salvo por convenio).
- Atrasar a resposta sen motivo.
- Negar o dereito en caso de baixa ou ERTE.
- Cambiar vacacións sen xustificación.

Resumo práctico

- 30 días naturais ao ano.
- Páctanse, non se impoñen.
- Solicita con antelación.
- Se hai conflito, acode ao xulgado.
- Garda proba de todo.

Trabacacións

“O neoloxismo trabacacións é adecuado para aludir ás vacacións nas que se traballa”, define a Fundación do Español Urxente (Fundeu), equivalente ao anglicismo workcation, que xorde de xuntar work e vacation. Segundo esa mesma fonte, empeza a ser cada vez máis frecuente en medios a expresión: “Unha das principais aliadas das trabacacións é a tecnoloxía” ou “As trabacacións e a posibilidade de estar sempre conectados non deixan de ser un problema”.

Pois ben, as trabacacións representan un problema. Se estás a traballar, non estás de vacacións, por moito que cho tenten vender. Son termos antónimos. Na práctica, as trabacacións implican levar na maleta as mesmas responsabilidades que tes no teu posto, con todo o que iso conleva.

Para empezar, o dereito ás vacacións está recollido no Estatuto dos Traballadores. Na norma estipúlase que, en España, o período de vacacións anuais nunca pode ser inferior a 30 días naturais, aínda que algúns convenios poden ampliar esa duración. Ademais, a Organización das Nacións Unidas (ONU) reconece desde 1948 o dereito universal de toda persoa “ao descanso, a gozar do tempo libre, a unha limitación razoable da duración do traballo e a vacacións periódicas pagadas”.

Así, o termo *trabacacións* atenta contra o dereito ás vacacións e tamén contra o dereito á desconexión dixital. Este último refírese ao “feito de non realizar actividades ou comunicacións relacionadas co traballo por medio de ferramentas dixitais, directa ou indirectamente, fóra do tempo de traballo”, segundo o Parlamento Europeo. Segundo o art. 88 da Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e ga-

rantía dos dereitos dixitais, as persoas traballadoras e empregados/as públicos “terán dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fóra do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido, o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar”.

Un termo perigoso

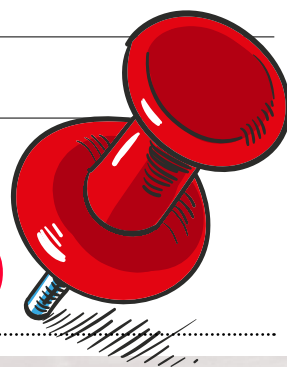
En consecuencia, as empresas ou os medios que promovan o uso da palabra trabacacións escóndense tras esta fórmula para camuflar unha infracción flagrante dos dereitos das persoas traballadoras. É un neoloxismo creado para facer máis precarias as condicións de descanso do persoal. Porque non, ir á praia equipado con bañador e toalla, pero levar tamén o portátil para que, despois dun mergullo, poidas seguir contestando correos, non pode entenderse como un período de lecer.

As persoas traballadoras necesitan descansar e a interrupción constante do tempo libre debilita a saúde física e mental.

O problema de non desconectar durante os períodos de descanso, incluídas as vacacións, é que a persoa traballadora non se recupera nin física nin mentalmente e iso pode derivar en problemas de saúde asociados a riscos psicosociais e ergonómicos.

**TODO O QUE SEMPRE QUIXO SABER SOBRE O TRABALLO
QUE NUNCA SE ATREVEU A PREGUNTAR**

Lasclaves



Riscos laborais por calor extrema

Chega o verán e con el as altas temperaturas. Isto é todo o que tes que saber se te expós á calor durante a túa xornada laboral.

Por qué é un risco?

As temperaturas extremas poden causar golpes de calor, esgotamento, mareos e outros efectos graves e mesmo a morte. A exposición á calor, especialmente en exteriores ou espazos pechados mal ventilados, é un risco laboral recoñecido.

Que di a lei?

O Real Decreto-lei 4/2023 prohíbe o traballo ao aire libre en alerta vermella ou laranxa se non se garante a protección das persoas traballadoras. As empresas deben realizar a avaliación de riscos laborais tomando en consideración as características da tarefa que se desenvolve e as características persoais ou o estado biolóxico coñecido da persoa traballadora.

Que medidas poden aplicarse?

- Cambio de horarios.
- Adaptación de tarefas.
- Hidratación frecuente.
- Zonas de sombra ou descanso.
- Evitar o traballo en solitario.
- Protección adecuada (roupa lixeira, crema solar).
- Información e formación.
- Vixilancia da saúde específica.

Que non pode facer a empresa?

- Obrigar a traballar ao sol durante unha alerta sen protección ou medidas preventivas adecuadas.
- Omitir a calor extrema na avaliación de riscos.
- Sancionar a quen se negue a traballar sen protección.

- Non informar dos protocolos de actuación.

E se non cumpren?

Pódese denunciar ao Comité de Seguridade e Saúde, ao sindicato ou á Inspección de Traballo. O incumprimento pode carrexar sancións graves e mesmo penais se hai accidente.

Resumo práctico

- A exposición á calor extrema é un risco laboral.
- A empresa debe adaptar as condicións de traballo.
- Non che poden obrigar a traballar sen garantías.
- Podes negarte a traballar se hai risco grave e inminente.
- Acode ao sindicato ou denuncia se non se cumpre a normativa.

Que Non Che Enganen



Bulos sobre o teletraballo

O teletraballo non é unha utopía, pero tampouco unha trampa. É unha forma lexítima de organización do traballo que require regulación, cultura de confianza e equidade. Fronte aos bulos, datos. Fronte aos abusos, dereitos.

"O teletraballo é un luxo, non un dereito"

FALSO. O teletraballo non é un beneficio unilateral, senón unha forma de prestación laboral recoñecida pola Lei 10/2021. Debe pactarse por escrito, pero iso non o converte nun luxo, senón nun dereito negociable.

"En casa non se pode controlar se traballas, así que non se rende"

FALSO. A produtividade do teletraballo ben organizado é mesmo superior. O presentismo como forma e organización do traballo non asegura maior produtividade.

"Ao teletraballar xa non tes dereito á prevención de riscos"

FALSO. A empresa debe realizar a avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva do traballo

a distancia tendo en conta os riscos característicos desta modalidade de traballo, poñendo especial atención nos factores psicosociais, ergonómicos e organizativos, segundo a Lei 10/2021 do 9 de xullo.

"Non podes teletraballar se tes fillos en casa"

FALSO. Ter familia non exclúe o dereito. Este argumento perpetúa estereotipos de xénero sobre a conciliación.

"O teletraballo rompe os equipos e a cultura de empresa"

FALSO. Ben xestionado, mellora a autonomía. As ferramentas colaborativas fortalecen equipos se hai confianza e obxectivos claros.

"Se teletraballas, non fichas nin tes horario"

FALSO. A lei esixe rexistro de xornada diario, tamén a distancia. Ademais, mantense o dereito á desconexión dixital.

"O teletraballo está feito só para empregos dixitais ou de oficina"

FALSO. Tamén é viable en atención ao cliente, docencia, administración e outras tarefas que non requiren presenza constante.

"O teletraballo é incompatible coa igualdade"

FALSO. Por unha banda, o teletraballo, en ocasións, carrega o solapamento da vida laboral e persoal, o que pode ocasionar problemas de conciliación. Pero ben xestionado e respectando o dereito á desconexión dixital, pode chegar a facilitala. Doutra banda, en termos de igualdade, é importante mencionar que facilita a accesibilidade á contorna laboral a persoas con mobilidade reducida.

"Teletraballar significa estar sempre dispoñible"

FALSO. Non se pode esixir dispoñibilidade total. De feito, non se debe confundir a posibilidade de conectividade permanente coa obrigação de estar dispoñible permanentemente. Calquera control debe ser legal e proporcionado. A desconexión dixital é un dereito protexido.

IN ITINERE

A REVISTA QUE LES DE CAMIÑO AO CURRO

**Síguenos e descarga
todos os números da
nosa revista**



Síguenos en
redes sociais

