

DESCONEXIÓN DIGITAL

La incorporación de tecnologías digitales en el ámbito laboral ha ofrecido nuevas oportunidades en el desempeño laboral y las condiciones de trabajo en los últimos años, permitiendo una mayor flexibilidad en la forma de realizar los trabajos (dónde podemos realizar nuestro trabajo y el tiempo que le dedicamos) y aportando beneficios como la posibilidad de trabajar a distancia, la reducción del tiempo de desplazamiento al centro de trabajo y la conciliación de la vida personal y laboral.



Esta nueva forma de organización del trabajo también puede generar nuevos factores de riesgo laboral cuando no existen límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya recogía que el trabajo a distancia ligado a las TIC implica más horas de trabajo y cambios en la organización del tiempo de trabajo¹. Los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal pueden llegar a no quedar correctamente definidos, generando riesgos para la salud física y mental de las personas trabajadoras.

¿QUÉ ES LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

La **desconexión digital** es el derecho de las personas trabajadoras a no estar pendientes ni dar contestación a correos electrónicos, llamadas o mensajes profesionales fuera de su horario laboral, incluyendo vacaciones y permisos.

Este derecho a la desconexión digital, reconocido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, debe asegurar que ninguna persona trabajadora se vea obligada a estar conectada y/o disponible fuera de su horario laboral. El derecho a la desconexión digital garantiza el descanso efectivo, reduce el estrés tecnológico, previene el burnout, favorece la conciliación entre la vida laboral y familiar y preserva la intimidad personal.

ESTE DERECHO IMPLICA MUCHO MÁS QUE APAGAR EL TELÉFONO. LA FALTA DE DESCONEXIÓN DIGITAL IMPACTA NEGATIVAMENTE EN LA SEGURIDAD Y EN SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Este derecho implica que las empresas fomenten una cultura organizativa, que respete los tiempos de cada persona trabajadora, estableciendo límites claros de jornadas que eviten abusos o cargas innecesarias y no exijan una respuesta inmediata por parte del trabajador y/o trabajadora.

POLÍTICAS Y PROTOCOLOS PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La empresa debe contar con una **política interna de desconexión digital**.

- Elaborarse con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).
- Aplicarse a toda la plantilla, también directivos.
- Definir formas concretas de ejercitar el derecho.
- Establecer pautas sobre el uso del correo electrónico y dispositivos.
- Incorporar acciones formativas y de sensibilización.
- Integrarse en el sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa evaluando el riesgo por la falta de desconexión digital.

¹<https://www.ilo.org/es/media/406516/download>

Cada empresa debe definir su propio protocolo de desconexión digital, adaptado a su estructura, horario y dinámica de trabajo. El protocolo de desconexión digital debe ser claro, conocido por toda la plantilla y debe aplicarse de forma efectiva. Al menos contemplará aspectos tales como:

FRANJA HORARIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL	EXCEPCIONES JUSTIFICADAS	MEDIDAS TECNOLÓGICAS	FORMACIÓN INTERNA Y CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN	SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
En la que no deben enviarse ni responder comunicaciones laborales, adaptándola a cada tipo de jornada y puesto de trabajo.	(Emergencias, servicios críticos, etc.), detallando qué situaciones justifican una comunicación fuera de jornada, quién puede autorizarlas y cómo se compensan.	Configuraciones automáticas de respuesta fuera de horario, desactivación de notificaciones, etc.	En especial a los mandos intermedios y superiores.	Establecer mecanismos periódicos para comprobar el cumplimiento del protocolo y detectar posibles problemas.

EL PROTOCOLO DEBE INTEGRARSE EN LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA E INCORPORARSE EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA EMPRESA, CONTEMPLANDO EL EXCESO DE CONECTIVIDAD COMO FACTOR DE RIESGO.

La Inspección Trabajo y Seguridad Social, a través del punto 2.2 y 2.3 del Criterio Técnico 104/2021² sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, establece actuaciones ante situaciones de estrés laboral que supongan una vulneración de los derechos que afecten al tiempo de trabajo y la desconexión digital, y junto al artículo 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece que: “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, nos lleva a la obligación de las empresas a identificar y proteger contra los riesgos originados por la falta de desconexión digital.

La falta de desconexión, entre otros, puede generar:

- **Ansiedad**
- **Depresión**
- **Fatiga mental y/o visual**
- **Disminución de la capacidad de concentración**

Una vulneración sistemática del derecho a la desconexión, según el artículo 7.5 de la LISOS puede calificarse como infracción grave por transgresión de normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

²522C-821041410440. Criterio Técnico OE ITSS nº 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y S.S. en Riesgos Psicosociales.