

DESCONEXIÓN DIGITAL: MARCO TÉCNICO Y BUENAS PRÁCTICAS



**Principado de
Asturias**

Consejería de Ciencia,
Industria y Empleo



ABREVIATURAS

art.: Artículo

TIC: Tecnologías de información y comunicación

LOPDGDD: Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales

LTD: Ley 10/2021 de trabajo a distancia

ET: Estatuto de los Personas trabajadoras

CE: Constitución Española

DP: Delegado/a de Prevención

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

LPRL: Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

RLPT: Representación Legal de las Personas Trabajadoras

SSPP: Servicios de Prevención

CSS: Comité de Seguridad y Salud

TME: Trastornos musculoesqueléticos

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

UE: Unión Europea

Editado por: UGT Asturias

Realizado por: Secretaría de Salud Laboral

Año 2025

Desde la UGT ofrecemos nuestro apoyo incondicional a todos los representantes de los trabajadores, que, mediante su labor, trabajan para alcanzar mejoras en las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, las cuales repercuten de forma muy favorable entre la plantilla.

Finalmente, todo lo que aquí se recoge puede ser complementado en el servicio de asesoramiento técnico y legal que el sindicato pone a su disposición a través del:

Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

Plaza General Ordóñez, 1 - Planta 11

33005 Oviedo

Tel: 685 77 60 38

aperez@asturias.ugt.org

nlobo@asturias.ugt.org

<https://ugt-asturias.org/salud-laboral/>

En el código QR está toda la información de Secretaría de Salud Laboral de UGT Asturias:



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. CONTEXTO NORMATIVO.....	10
3. CONCEPTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL.....	12
4. ¿A QUÉ PUESTOS DE TRABAJO SE APLICA?.....	12
5. EXCEPCIONES DE APLICACIÓN.....	13
6. DERECHOS EN LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	13
6.1. DERECHO AL DESCANSO.....	13
6.2. DERECHO A LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	14
6.3. DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR.....	14
6.4. DERECHO A UNA PROTECCIÓN EFICAZ EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	15
7. DESCONEXIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	16
8. FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A LA NO DESCONEXIÓN DIGITAL.....	17
8.1. FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO.....	18
8.1.1. Exposición a posturas inadecuadas:.....	19
8.1.2. Exposición a movimientos repetidos:.....	19
8.1.3. Exposición a exigencias visuales:.....	19
8.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	20
8.2.1. Tiempo de trabajo prolongado y/o que dificulta el descanso y la recuperación:.....	21
8.2.2. Deficiencias en la autonomía y control sobre el trabajo:.....	21
8.2.3. Sobrecarga de trabajo cuantitativa y cualitativa:.....	21
8.2.4. Trabajo emocional a través de las TIC:.....	21
8.2.5. Trabajo monótono, repetido o con escaso contenido:.....	22
8.2.6. Dificultad para la participación y supervisión adecuadas:.....	22
8.2.7. Déficits de compensación e interés por el/la trabajador/a:.....	22
8.2.8. Desempeño de rol inadecuado:.....	22
8.2.9. Deficiencias en las relaciones interpersonales y en apoyo social:.....	23
8.2.10. Dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:.....	23
9. RIESGOS EMERGENTES ASOCIADOS.....	23
9.1. TECNOESTRÉS.....	23
9.2. CIBERACOSO Y CIBERVIOLENCIA.....	24
10. BRECHA DIGITAL: INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD.....	24
11. CONSECUENCIAS DE LA NO DESCONEXIÓN DIGITAL.....	25
11.1. CONSECUENCIAS DE CARÁCTER FÍSICO Y PSICOLÓGICO.....	26

11.2. CONSECUENCIAS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL.....	27
12. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	28
13. POLÍTICA INTERNA O PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL.....	31
13.1. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.....	31
13.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	32
13.3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	33
13.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	33
13.5. REGLAS DE DISPONIBILIDAD.....	33
13.6. MEDIDAS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	34
13.7. ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	36
13.8. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	37
13.9. VIGENCIA Y MODIFICACIONES.....	37
14. VIGILANCIA DE LA SALUD.....	38
15. CONCLUSIONES.....	40
16. BIBLIOGRAFÍA.....	42

1. INTRODUCCIÓN.

La transformación digital de la economía y el empleo representa un reto para empresas, organizaciones y personas trabajadoras. Su objetivo es aumentar la eficiencia y el valor mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), impactando en todos los sectores, tipos de empresas, puestos y niveles jerárquicos.

Esta transformación afecta la forma de trabajar, los procesos, las competencias requeridas y las relaciones laborales. Aunque ofrece oportunidades para mejorar la seguridad y salud laboral, también puede generar nuevos riesgos, especialmente ergonómicos y psicosociales, debido al uso de nuevas tecnologías, cambios en la organización del trabajo y nuevas formas de empleo.

Tanto es así que el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 recoge, entre sus objetivos transversales, el de “anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica”, y este propósito se refleja en la actual Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EESST) que incorpora como objetivos gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva.

Esta estrategia sitúa en un lugar preferente la gestión de los cambios derivados de la transformación digital, con especial interés en promover la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológicos en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas. Para cumplir con este objetivo, entre otras medidas, se propone:

- Favorecer una implantación adecuada del derecho a la desconexión digital.
- Estudiar el efecto de la hiperconectividad en la salud de las personas trabajadoras.
- Elaborar criterios y buenas prácticas en relación con la desconexión digital.

La adaptación de las personas trabajadoras es fundamental para el éxito de la transformación digital, que solo será viable si se respetan sus derechos y se garantiza su seguridad y salud. Este proceso cambia la organización del trabajo, las competencias requeridas y los roles, generando incertidumbre y temor entre los trabajadores, ante esto resulta necesario proteger los derechos y valores en la era digital. Es esencial promover un uso responsable de la tecnología que mejore el desempeño sin perjudicar a las personas, asegurando una transformación digital inclusiva y sostenible. Además, se debe prestar especial

atención a los colectivos más vulnerables, como los afectados por la brecha digital, especialmente en función de la edad.

En este sentido se observan algunas ventajas e inconvenientes potenciales de dicha transformación para las empresas y para las personas:

- **Puntos fuertes de la digitalización:**
 - Incrementa la adaptación a la variabilidad de las demandas.
 - Ahorra costes y tiempos.
 - Mejora de la sostenibilidad.
 - Aumenta la flexibilidad.
 - Facilita la adaptación a las necesidades de las personas.
 - Aumenta la calidad de productos y servicios.
 - Elimina tareas peligrosas, monótonas, repetitivas.
 - Favorece estructuras jerárquicas más planas y participativas.
 - Incrementa la autonomía y la autogestión.
 - Mejora la competitividad.
- **Puntos débiles de la digitalización:**
 - Desregulariza las relaciones laborales.
 - Facilita la precariedad laboral.
 - Intensifica el trabajo.
 - Produce cambios acelerados.
 - Genera brechas digitales.
 - Favorece el aislamiento social.
 - Aumenta la falta de transparencia.
 - Ocasiona nuevos o emergentes riesgos laborales.
 - Implica una dependencia tecnológica.
 - Conduce a la invasión de la esfera personal y familiar.

- Genera nuevas desigualdades o discriminaciones.
- Dificulta el descanso y la desconexión del trabajo.

Por lo tanto, se hace necesario potenciar los efectos positivos de la digitalización y eliminar, reducir o controlar los efectos que pueden perjudicar la salud de las personas trabajadoras, su rendimiento y sus derechos.

MARCO TÉCNICO



2. CONTEXTO NORMATIVO.

El derecho a la desconexión digital y a la intimidad aparece reflejado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD):

Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. 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.

Artículo 91. Derechos digitales en la negociación colectiva.

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

También se refleja en el art. 18 la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia :

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

3. CONCEPTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL.

La Resolución del Parlamento Europeo mencionada, considera la desconexión digital como “el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo”.

El derecho a la desconexión digital no es aplicable durante el tiempo de trabajo (incluidas las horas extraordinarias), sino únicamente durante el tiempo de descanso (incluidos permisos, licencias y vacaciones).

4. ¿A QUÉ PUESTOS DE TRABAJO SE APLICA?

El derecho a la desconexión digital ampara a todas las personas trabajadoras, con independencia del sector, actividad, tamaño de empresa, puesto de trabajo, ámbito público o privado, y afecta a cualquier forma de organización del trabajo (presencial, trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo híbrido, etc.) y a todo tipo de contrato o relación laboral.

Un aspecto que resaltar, es el papel de la cadena de mando. La evidencia indica que las personas que tienen más responsabilidades en la escala jerárquica son más propensas a no desconectar y a prolongar las jornadas de trabajo y, es por esta razón, por la que la propia Ley reguladora del derecho a la desconexión indica, expresamente, que se han de incluir los puestos directivos.

Es, por tanto, un derecho transversal y de aplicación a todas las personas trabajadoras. En cuanto a los sectores, aquellas ocupaciones más expuestas son las más digitalizadas y que utilizan más las TIC y otros dispositivos, en este aspecto la tecnología afecta cada vez más a todos los sectores, por lo que es necesario garantizar este derecho también en sectores aparentemente alejados de la digitalización intensiva.

5. EXCEPCIONES DE APLICACIÓN.

El derecho a la desconexión digital admite excepciones que deben establecerse mediante convenio, acuerdo de empresa, contrato individual o en la política interna de desconexión digital de la empresa.

Estas excepciones se aplican en actividades que requieren disponibilidad fuera del horario laboral, la regulación de este tiempo de disponibilidad está contemplada en el Art. 7 de la Ley de Trabajo a Distancia, que exige incluir en el acuerdo individual el horario de trabajo y, si aplica, las reglas de disponibilidad y se aplican en casos como tareas urgentes o de fuerza mayor. La jurisprudencia, incluyendo la del TJUE, establece que el tiempo de disponibilidad puede considerarse tiempo de trabajo o de descanso, según si limita la vida personal o implica una prestación puntual de servicios.

El Art. 18.2 de la Ley de Trabajo a Distancia limita el uso de medios tecnológicos durante los periodos de descanso, pero no prohíbe toda comunicación, especialmente las asíncronas como el correo electrónico. Solo se restringen aquellas que exijan respuesta o acción fuera del horario laboral.

Se busca proteger el derecho del trabajador a no atender estas comunicaciones sin sufrir represalias o consecuencias negativas, salvo en casos de disponibilidad o situaciones excepcionales previamente establecidas. Además, se promueve que estas situaciones sean excepcionales y no parte de la rutina.

6. DERECHOS EN LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

La desconexión digital es un derecho reciente que surge por la digitalización del trabajo, la cual ha provocado una extensión habitual de la jornada laboral. Estar conectado constantemente ha llevado a estar disponible en todo momento para la empresa.

Algunos derechos se ven reforzados con el derecho a la desconexión digital, estos derechos son importantes para los trabajadores y contribuye al buen funcionamiento de las organizaciones.

6.1. DERECHO AL DESCANSO.

La digitalización está impactando a múltiples niveles y sobre numerosas condiciones de trabajo y de exposición, siendo el tiempo de trabajo, su distribución, ordenación y cuantificación, una de las principalmente afectadas.

El tiempo de trabajo es un aspecto clave de la actividad laboral y ya se regula mediante la Constitución Española (art. 40) y en la sección 5ª de Estatuto de los Trabajadores.

El Real Decreto-ley 8/2019 modifica el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores para incluir un nuevo apartado 9 que obliga a las empresas a realizar un registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora. El art. 18.2 de la LTD señala *“el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”*.

En el art. 88 de la LOPDGDD se recoge *“los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, ...”*

Por lo tanto, la garantía del descanso para posibilitar una recuperación adecuada de las personas trabajadoras es el primer derecho básico al que contribuye la desconexión digital.

6.2. DERECHO A LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La disponibilidad permanente dificulta el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, aumentando el riesgo de conflictos entre el trabajo y la familia. Además, el uso constante de la tecnología puede provocar interferencias en ambos sentidos, afectando tanto la vida laboral como la familiar.

El Art. 18.2 LOPDGDD7 establece que las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital *“... potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar”*.

Es especialmente importante considerar esta circunstancia en el caso de las mujeres, ya que siguen asumiendo mayoritariamente las labores y exigencias de los trabajos domésticos y de cuidados en lo que se conoce como exposición a doble jornada y a doble presencia, ambas tienen efectos sobre la seguridad y salud.

6.3. DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR.

El derecho a la desconexión digital también protege la intimidad personal y familiar, como recoge el artículo 18 de la Constitución Española y la Ley Orgánica 1/1982. Este derecho garantiza la vida privada sin intromisiones, especialmente relevante ante el creciente uso de tecnologías de control como la geolocalización o videovigilancia en el trabajo.

La ley establece que estas prácticas deben limitarse al tiempo laboral y respetar la proporcionalidad.

Además, el Estatuto de los Trabajadores reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital y a la intimidad en el uso de dispositivos digitales.

Más específicamente el art. 87 de la LOPDGDD señala:

“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados”.

En resumen, se plantea que los medios de control tecnológico deben cesar fuera del horario laboral. Durante la jornada, su uso debe estar justificado, ser proporcional y previamente informado al trabajador, especificando su finalidad y garantizando el respeto a sus derechos.

6.4. DERECHO A UNA PROTECCIÓN EFICAZ EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Garantizar la desconexión digital contribuye a la protección de la salud y seguridad laboral, ya que la sobreexposición tecnológica y la disponibilidad continua fuera del horario pueden afectar negativamente la salud mental, musculoesquelética y cardiovascular de los trabajadores.

- **Salud mental.**

Impulsar la transición digital en las empresas requiere abordar los efectos negativos de la conectividad permanente, como el tecnoestrés y la fatiga informática, que afectan la salud mental, cardiovascular y musculoesquelética de los trabajadores.

- **Salud musculoesquelética.**

La digitalización y las nuevas formas de trabajo están relacionadas con el aumento de trastornos musculoesqueléticos, los cuales tienen un origen multifactorial. Estos trastornos se deben a una combinación de factores biomecánicos, psicosociales, médicos y personales, que pueden provocar dolor o deterioro funcional, así como influir en su evolución hacia la cronicidad o la discapacidad a largo plazo.

El estrés laboral puede afectar la actividad muscular al alterar la coordinación y eficiencia de los movimientos, así como al modificar las condiciones de trabajo (mayor ritmo, uso repetitivo del teclado y ratón, menos descansos). Estos efectos se agravan con la hiperconectividad.

La prevención y gestión de los trastornos musculoesqueléticos (TME) deben adaptarse a los avances tecnológicos y cambios organizativos, mediante intervenciones innovadoras que consideren entornos laborales en constante evolución. La desconexión digital es clave en este proceso.

La hiperconectividad también incrementa la fatiga visual y mental, fomenta hábitos poco saludables y favorece posturas estáticas prolongadas, lo que eleva el riesgo de dolor muscular crónico.

- **Salud cardiovascular y cerebrovascular.**

Existe evidencia científica sobre cómo las largas jornadas laborales y el estrés, agravados por la tecnología, afectan la salud cardiovascular y cerebrovascular.

La hiperconectividad aumenta estos riesgos, por lo que es importante respetar la duración de la jornada laboral y desconectarse del trabajo y la tecnología para prevenir estos problemas.

7. DESCONEXIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Considerando los posibles efectos negativos para la salud, se procede a analizar en mayor profundidad los factores de riesgo vinculados a la hiperconectividad, los cuales pueden ser abordados, entre otras acciones, mediante la implementación del derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral.

Cabe destacar que algunas de las obligaciones derivadas del cumplimiento efectivo de la normativa en prevención de riesgos laborales (PRL) están directamente relacionadas con la transformación digital, debido al impacto que esta puede tener en las condiciones de trabajo y en el bienestar de las personas trabajadoras.

Entre los principios básicos de la acción preventiva (art. 15 de la Ley LPRL), se recoge la necesaria consideración a la evolución de la técnica; en relación con la evaluación de riesgos, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (RSP), indica que, a partir de la evaluación inicial de riesgos deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo afectados por la introducción de nuevas tecnologías (art. 4.2. RSP).

En cuanto a las obligaciones formativas se recoge que la formación a los trabajadores debe atender a la introducción de nuevas tecnologías y adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos (art. 19 LPRL).

Con relación al deber de consulta, éste incluye a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y a la introducción de nuevas tecnologías y todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 33 LPRL).

Por último, el Comité de Seguridad y Salud podrá debatir en el ámbito de sus competencias la incidencia en la prevención de riesgos de la introducción de nuevas tecnologías (art. 39 LPRL), los cambios de las condiciones de trabajo, introducción de nuevas tecnologías y formación e información.

Respetar el derecho a la desconexión digital contribuye a la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y, lo contrario, favorece la exposición a condiciones de trabajo adversas, ya que los factores de riesgo asociados pueden verse incrementados o modificados en su materialización, principalmente los de naturaleza ergonómica y, sobre todo, psicosocial.

8. FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A LA NO DESCONEXIÓN DIGITAL.

Aunque muchos de los factores de riesgo pueden aplicarse específicamente a situaciones de teletrabajo, es importante tener claro que, la no desconexión digital puede ocurrir en todas las modalidades de organización del trabajo.

8.1. FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO.



8.1.1. Exposición a posturas inadecuadas:

- Mobiliario inadecuado, lugares de trabajo improvisados (medios de transporte, en domicilio sin un puesto de trabajo ergonómicamente adecuado, etc.).
- Posturas incorrectas (estáticas o mantenidas) y falta de higiene postural.
- Espacios insuficientes o inadecuados.
- Déficit de pausas y descansos de calidad (cambio de tarea, pero continuidad de la conexión digital, en el mismo dispositivo o en otro).
- Tamaño de los dispositivos (tablets, portátiles, etc.)

8.1.2. Exposición a movimientos repetidos:

- Uso continuado del teclado y del ratón.
- Tamaño de los dispositivos (portátiles, tablets, etc.).
- Movimientos asociados al uso del ratón retráctil o independiente, scroll, etc.

8.1.3. Exposición a exigencias visuales:

- Necesidad de acomodación (proceso de enfocar a distintas distancias).
- Esfuerzo prolongado para enfocar a distancias cortas durante horas.
- Exposición a pantallas, que limita el parpadeo y favorece la sequedad ocular.
- Calidad deficiente de los equipos y de las pantallas y sus prestaciones.
- Iluminación insuficiente o falta de uniformidad.
- Déficit en el contraste, luminancia o calidad de imagen.
- Reflejos y/o deslumbramientos, etc.

8.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Factores de Riesgo Psicosocial



8.2.1. Tiempo de trabajo prolongado y/o que dificulta el descanso y la recuperación:

- Prolongación de la jornada laboral.
- Trabajo en periodos de descanso, fines de semana, vacaciones, etc.
- Asincronía temporal con diferentes usos horarios.
- Realización de tareas en periodos de espera o tiempos muertos.
- Menor número de pausas y de peor calidad.
- Horas extra (no remuneradas).

8.2.2. Deficiencias en la autonomía y control sobre el trabajo:

- Ritmo impuesto y marcado.
- Alteración de la planificación por tareas sobrevenidas que hay que atender.
- Ejecución acelerada y sensación de urgencia.
- Menor control sobre las tareas y los tiempos.
- Exceso de monitorización y déficit de autonomía en el trabajo.

8.2.3. Sobrecarga de trabajo cuantitativa y cualitativa:

- Exceso de requerimientos de naturaleza cuantitativa y cualitativa.
- Tareas imprevistas comunicadas haciendo uso de las TIC.
- Intensificación y complejidad de las demandas.
- Problemas técnicos y/o problemas de conexión, velocidad, etc.
- Dependencia tecnológica y necesidad de actualización y reciclaje continuos.
- Asignación algorítmica de tareas o mediante IA.
- Doble jornada y doble presencia.

8.2.4. Trabajo emocional a través de las TIC:

- Pérdida del lenguaje no verbal.
- Comunicación y control emocional mediatizados.
- Choques culturales o lingüísticos con clientes o compañeros de trabajo.

- Dificultad para facilitar y conseguir apoyo emocional.

8.2.5. Trabajo monótono, repetido o con escaso contenido:

- Tareas simples, repetidas, monótonas.
- Pérdida del sentido del trabajo y de su aportación a los resultados de la empresa.
- Flujos de información y comunicación deficitarios.
- Dificultades para la innovación por la inercia y velocidad del día a día.

8.2.6. Dificultad para la participación y supervisión adecuadas:

- Disminución de la calidad de canales de información con superiores y/o compañeros/as.
- Reducción de la participación efectiva, incluso la reglamentariamente establecida.
- Monitorización inadecuada o excesiva del trabajador/a.
- Comunicación impersonal.
- Pérdida de control de mandos y jefaturas.
- Dificultades para una supervisión virtual de calidad.
- Supervisión algorítmica o mediante IA o clientes externos.

8.2.7. Déficits de compensación e interés por el/la trabajador/a:

- Horas extra sin remuneración.
- Inexistencia de la perspectiva de edad (brecha digital).
- Reconocimiento impersonal e insuficiente del trabajo.
- Ausencia de políticas de implantación, cambios y/o renovación de software, etc.
- Formación y promoción inadecuadas o insuficientes.
- Falta de transparencia.

8.2.8. Desempeño de rol inadecuado:

- Sobrecarga de rol con un incremento del rol laboral frente a los roles personal y familiar.
- Ambigüedad de rol propiciada por la dificultad para informar o aclarar la asignación de tareas programadas o no previstas, las responsabilidades, funciones, etc.
- Conflicto de rol debido a una escasa preparación para ejercer las funciones y responsabilidades a distancia, en especial las de supervisión y coordinación de personas.

8.2.9. Deficiencias en las relaciones interpersonales y en apoyo social:

- Dificultad para obtener apoyo social de calidad.
- Sensación de aislamiento y/o soledad.
- Transmisión de información sensible de manera inadecuada mediante TIC.
- Dificultades para acciones de mentoring generacional y transmisión de conocimiento.
- Pérdida de la parte emocional de las relaciones interpersonales.

8.2.10. Dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

- Prolongación de la jornada laboral y desequilibrio con el tiempo personal y familiar.
- Interferencias y/o invasión en el tiempo de ocio, descanso y vacaciones.
- Perpetuación de roles de género (déficits en la corresponsabilidad).
- Potenciación de conflictos trabajo-familia y familia-trabajo.
- Incremento de la exposición a doble presencia.

9. RIESGOS EMERGENTES ASOCIADOS.

Los riesgos emergentes relacionados con la no desconexión digital serían:

9.1. TECNOESTRÉS.

Se puede definir como un estado psicológico negativo asociado al uso o posible uso de las TIC, provocado por la percepción de que las demandas superan los recursos disponibles. Esto genera una activación psicofisiológica desagradable y actitudes negativas hacia las TIC.

Puede derivar en distintas variedades de estrés:

- **Tecnoansiedad:** trastorno adaptativo ante las nuevas tecnologías, que provoca tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad de su aprendizaje y comprensión.

Se puede manifestar en cualquiera de sus grados o versiones (ansiedad psicológica, ansiedad social, ansiedad de funcionamiento, trastorno de ansiedad generalizada...).
- **Tecnofatiga:** cansancio mental y cognitivo debido al uso continuado de las TIC, acompañado por actitudes de desconfianza ante la eficacia personal en la utilización de tecnologías. Una manifestación habitual de la tecnofatiga es el llamado síndrome de la fatiga informativa, causado por la sobrecarga de estímulos y contenidos que llegan a través de internet.

La dificultad para estructurar y asimilar este exceso de información produce agotamiento mental y puede derivar, al igual que la tecnoasiedad, en sentimientos de recelo u hostilidad hacia la tecnología.

- **Tecnoadicción:** la incontrolable necesidad de hacer un uso continuado, obsesivo y compulsivo de las nuevas tecnologías en todo momento y todo lugar. Este tipo de tecnoestrés provoca la reducción del tiempo disponible para otras actividades, como la vida familiar, relaciones sociales, ocio o aficiones.

9.2. CIBERACOSO Y CIBERVIOLENCIA.

La digitalización del trabajo ha favorecido que conductas inadecuadas, como el acoso laboral, se realicen mediante medios digitales, aumentando su impacto. El ciberacoso genera distanciamiento moral, menos culpa y empatía, y una sensación de impunidad. Aunque es un fenómeno en crecimiento, aún está poco investigado, con evidencia limitada sobre todo en el ámbito educativo.

La exposición a conductas de ciberacoso o ciberviolencia atenta contra derechos fundamentales y laborales de las personas trabajadoras. Supone un riesgo para la seguridad y la salud con consecuencias en ocasiones muy graves, que es preciso evaluar.

Cabe recordar que la LTD, en su artículo 4 señala que “las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”.

Las personas trabajadoras pueden sufrir situaciones de hostigamiento, acoso y violencia por medio de múltiples canales digitales. Frente al ciberacoso o la ciberviolencia operan las mismas obligaciones empresariales que frente a conductas de acoso “tradicional” y, por tanto, las empresas y organizaciones deberán prevenir dichas conductas, fomentar condiciones de trabajo adecuadas que impidan o dificulten su aparición, y prever los medios necesarios para su detección precoz y resolución diligente.

10. BRECHA DIGITAL: INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD.

La brecha digital se explica por diversas variables, siendo las más comunes: la edad, la zona geográfica - no solo el país sino incluso las zonas rurales frente a las zonas urbanas - el nivel educativo, el género, el nivel socioeconómico, etc.

En este contexto y desde la prevención de riesgos laborales, se hace necesario incorporar, al menos, las perspectivas de edad y de género en las políticas y protocolos de desconexión digital.

La edad y el género pueden explicar una exposición laboral a condiciones de trabajo o a riesgos no homogénea (más o menos adversa), lo que conduciría a posibles situaciones de desigualdad, vulnerabilidad o incluso de discriminación.

La brecha digital por razón de la edad, o brecha digital generacional, supone una desventaja clara para algunos colectivos y puede dificultar la adaptación a los nuevos entornos laborales digitalizados, especialmente para las personas trabajadoras de más edad.

En el uso laboral de los dispositivos digitales, las distintas generaciones no parten de la misma situación competencial ni de uso, ni perciben de la misma manera su pericia y habilidad y, por tanto, pueden valorar de forma diferenciada las demandas laborales asociadas o mediatizadas por la tecnología.

La baja habilidad tecnológica, especialmente en personas mayores, puede aumentar la carga laboral y prolongar la jornada. Por ello, es clave fortalecer la capacitación digital en todas las edades y promover la formación continua. Esto evita la discriminación por edad, mejora la competitividad y favorece la adaptación, la motivación y la sostenibilidad del empleo ante la digitalización.

La brecha digital de género persiste pese al uso similar de la tecnología entre hombres y mujeres, ya que difieren los intereses y los efectos. Las mujeres afrontan una mayor carga laboral y familiar, esto se debe a que las necesidades de conciliación siguen teniendo más impacto en ellas. La doble carga y la doble presencia facilitadas por el uso intensivo de las TIC y potenciadas por la hiperconectividad, impacta negativamente en su salud. Además, son más vulnerables al acoso sexual y por razón de sexo.

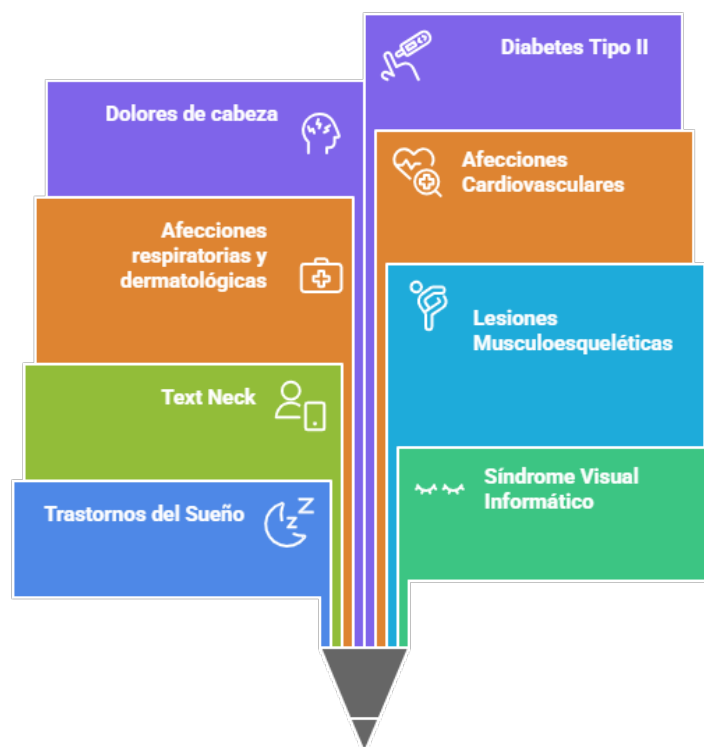
Abordar, por tanto, los efectos de la transición digital en el contexto laboral actual y futuro debe incorporar necesariamente a las personas. Para ello, en cualquier ámbito de estudio de la digitalización, también en la desconexión digital, es imprescindible que se integre la transición demográfica y, por tanto, la edad y la diversidad generacional y la perspectiva de género.

11. CONSECUENCIAS DE LA NO DESCONEXIÓN DIGITAL.

La hiperconectividad dificulta la recuperación entre jornadas, reduce el rendimiento y la satisfacción laboral, y, a largo plazo, perjudica la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

11.1. CONSECUENCIAS DE CARÁCTER FÍSICO Y PSICOLÓGICO.

- **Trastornos del sueño:** la hiperconectividad se asocia a un menor número de horas de sueño y de peor calidad.
- **Síndrome visual informático (SVI)**⁶¹: conjunto de síntomas relacionados con molestias oculares y problemas de visión que resultan del uso prolongado de ordenadores, tabletas, ebooks y smartphones.
- Dolores de cabeza.
- **Text Neck (TN):** pérdida de la curvatura natural del cuello y del alineamiento con la columna debido a mantener la cabeza inclinada largos periodos de tiempo. Además de rigidez y dolor de cuello, también puede producir molestias en hombros, brazos y espalda, incluso náuseas y rectificaciones en la columna vertebral.
- Inflamación de las palmas de las manos provocada por el uso reiterado y extendido en el tiempo de ciertos dispositivos tecnológicos.
- Lesiones musculoesqueléticas.
- Afecciones cardiovasculares y cerebrovasculares.
- Diabetes tipo II.
- Afecciones respiratorias y/o dermatológicas.



Consecuencias de carácter físico y psicológico

11.2. CONSECUENCIAS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL.

- **“Síndrome de la fatiga informativa o infoxicación”**, causado por la sobrecarga de estímulos y contenidos que llegan a través de internet.

La dificultad para estructurar y asimilar este exceso de información produce agotamiento mental y puede derivar, al igual que la tecnoansiedad, en sentimientos de recelo u hostilidad hacia la tecnología.

- **“Síndrome del FOMO”** (Fear Of Missing Out), afección psicológica que combina la adicción a las redes sociales (de naturaleza profesional especialmente), con la falsa creencia de que la cantidad de aceptación por parte de un público anónimo nos define y otorga o no el reconocimiento merecido. Se caracteriza por el miedo a quedar desactualizados de lo que “está pasando en redes”.
- **“Síndrome de la vibración fantasma”**, relacionado con la dependencia desarrollada con el smartphone, que provoca la sensación constante de que el teléfono está vibrando para notificar alguna nueva interacción.

El usuario cree escuchar la vibración o el sonido del tono de llamada de su teléfono móvil.

En la clínica, se puede presentar en formas diversas y extrañas, desde tener la sensación de oír falsos tonos de llamada, hasta confundir el sonido de un teléfono móvil con otro similar, o bien estirar la mano para buscar el teléfono de manera totalmente automática al oír o creer haber oído un tono asociado con la telefonía móvil.

- **“Apnea del WhatsApp”** o **“Síndrome del doble clic”**, compulsión relacionada con la necesidad de comprobar continuamente el teléfono por si se han recibido mensajes o comunicaciones.
- **“Sleep-texting”**, trastorno que provoca que la persona, estando en una fase de sueño determinada y teniendo el dispositivo electrónico al lado, establece conversaciones con otras sin ser consciente hasta el día siguiente.
- **“Nomofobia”**, igualmente relacionada con la dependencia, se caracteriza por desarrollar un cuadro de ansiedad ante el olvido del móvil, la pérdida del mismo o ante la falta de batería. Es un miedo excesivo o irracional a no poder disponer del móvil

En caso de ausencia - normalmente involuntaria del dispositivo -se dispara un síndrome de abstinencia homologable a la falta de una sustancia, caracterizado por síntomas de malestar, ansiedad, nerviosismo o angustia.

- **“Tecnointerferencia”**, interrupción o interferencia de los vínculos afectivos por el uso indiscriminado del móvil (en este caso interesa el uso con fines laborales).

Se dispone de evidencia de correlación entre un alto nivel de tecnointerferencia y una menor calidad en los vínculos parentales, de pareja e intrafamiliares en general, actuando como indicadores de un menor nivel de satisfacción con esas relaciones: sentimientos de apatía, impotencia y letargo, reducción de la capacidad de control, hipersensibilidad a las críticas, bloqueos mentales, irritabilidad, depresión, ansiedad, burnout, aislamiento social, debido a la reducción del tiempo dedicado a otras actividades, ya sea de la vida familiar, relaciones sociales o aficiones.



Consecuencias de carácter psicosocial

12. MEDIDAS PREVENTIVAS.

La forma más eficaz de prevenir los efectos negativos de la hiperconectividad es actuar sobre los factores de riesgo, promoviendo la prevención primaria y condiciones laborales que no exijan conexión fuera del horario laboral. Además, el derecho a la desconexión digital debe abordarse en el contexto general de la empresa, apoyándose en las evaluaciones de riesgos ergonómicos y psicosociales para identificar obstáculos a su aplicación.

La principal medida preventiva contra la hiperconectividad es mejorar las condiciones psicosociales y ergonómicas del trabajo, junto con la formación en el uso responsable de la tecnología y la sensibilización sobre sus efectos. Integrar la desconexión digital en la gestión preventiva y en las políticas de seguridad y salud laboral favorece la coherencia y el bienestar de las personas trabajadoras.

Por su parte, el art. 88 de la LOPDGDD, en el que se regula la desconexión digital, recoge las obligaciones empresariales básicas en materia de desconexión digital. Son las siguientes:

- 1ª Elaborar una política interna, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.
- 2ª Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.
- 3ª Desarrollar acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

PROTOCOLO Y POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL



13. POLÍTICA INTERNA O PROTOCOLO DE DESCONEJÓN DIGITAL.

La política interna de desconexión digital recogerá los valores, las directrices y normas internas por las que se regirá cada empresa u organización en materia de derecho a la desconexión digital. Tendrá, como punto principal, el cumplimiento de la normativa vigente y el convenio colectivo en su caso y, como herramienta elemental para su aplicación práctica, la elaboración de un Protocolo o procedimiento de desconexión digital.

Este protocolo o procedimiento incluirá las reglas de actuación en materia de desconexión digital y exigirá una adecuada implantación a todos los niveles de la empresa. Su estructura no está regulada, a continuación se recoge una propuesta que puede servir de guía para que cada organización elabore el suyo propio.

13.1. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.

La Política interna de desconexión digital exige consulta con las personas trabajadoras o sus representantes (Art. 88.3 LOPDGDD). Con independencia de que la implantación de la Política de desconexión digital y del Protocolo se realicen con medios propios de la empresa, o bien se externalice con una entidad ajena a la empresa, se deberá asegurar la consulta a las personas trabajadoras (o sus representantes) antes de su aprobación.

Esto garantiza una mayor implicación de todas las partes implicadas y mejora el contenido al incorporar todos los puntos de vista. La propia reglamentación apela a la negociación colectiva para concretar este derecho, lo que está incrementando el número de convenios que recogen el derecho a la desconexión digital de manera más o menos detallada.

Esta obligación pasa por garantizar una participación efectiva a través de los mecanismos previstos habituales. Una forma de materializar esta obligación puede ser la constitución de un grupo de trabajo o comité en el que se integren los trabajadores/as o sus representantes, que tendrá la vigencia que se considere más adecuada atendiendo a las necesidades de cada empresa y que podría partir de algún otro comité ya creado, como por ejemplo el de seguridad y salud.

Este grupo tendría las funciones no solo de desarrollo e implantación de la Política interna sino también de su seguimiento y posible evaluación de su impacto.

13.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Cada organización debe adaptar su política y protocolo de desconexión digital a sus propias características, como la actividad, estructura, condiciones laborales y nivel de digitalización, para garantizar que las medidas sean efectivas y adecuadas a su contexto específico.

Antes de elaborar el Protocolo habrá que atender a lo indicado en el convenio colectivo de aplicación en su caso, también en elementos básicos de la organización como pueden ser: formas de organización del trabajo, tipos de contrato, calendario laboral, registro de jornada, tipos de jornadas existentes en la organización, etc. La participación de los departamentos de personal o de recursos humanos es fundamental.

Puede ser interesante realizar un diagnóstico previo en cada empresa u organización sobre los hábitos en el uso de dispositivos digitales y sobre las condiciones de trabajo presentes que promueven o potencian la hiperconectividad. Para ello se puede recurrir a varias fuentes de información:

- La **evaluación de riesgos psicosociales** para verificar el nivel de riesgo que se obtiene en los distintos factores, especialmente en aquellos relativos al tiempo de trabajo, carga y ritmo de trabajo, supervisión y control del trabajo y de las personas (los más directamente relacionados con la prolongación de jornada y con la hiperconectividad o disponibilidad), etc.
- La **planificación de la actividad preventiva** para valorar si se han previsto medidas que puedan facilitar el camino de la desconexión digital.
- El **Plan de Igualdad** en aquellas empresas que disponen del mismo para valorar si se incluyen medidas sobre desconexión digital, aprovecharlo y aportar coherencia entre todas las políticas.
- El **Protocolo de ciber(acoso)** para conocer su contenido y garantizar una coordinación en todas las medidas tomadas por la empresa que pueden influir en la materialización del derecho a desconectar digitalmente.
- Diseñar un cuestionario específico para realizar un diagnóstico previo sobre las necesidades y medidas para garantizar una adecuada desconexión digital.
- Recurrir a técnicas cualitativas como entrevistas o grupos de discusión para recabar la información que se considere relevante.
- Acciones de benchmarking con empresas del sector o con características comunes que puedan tener experiencia en desconexión digital.
- Consultar datos e indicadores de absentismo, rotación, siniestralidad, etc., que ayuden a completar el diagnóstico previo.
- Analizar las quejas, sugerencias, etc., que puedan dar pistas sobre las necesidades de las plantillas con relación a la distribución y ordenación del tiempo de trabajo, si hay dificultades para conciliar, etc., o sobre cuestiones que puedan ser barreras y obstáculos para materializar la Política de desconexión digital.

13.3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

Además de cumplir la normativa sobre la desconexión digital otros objetivos de la Política y Protocolo serían:

- Facilitar una racionalización de las jornadas laborales.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Posibilitar un descanso adecuado que redunde en un mejor rendimiento y productividad.
- Respetar la intimidad personal y familiar.
- Garantizar una protección efectiva de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

13.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Es importante dejar claro que el derecho a la desconexión digital ampara a todas las personas trabajadoras, una vez concluida su jornada de trabajo, incluido el personal directivo, trabajadores/as a distancia, teletrabajadores/as, etc., adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, con o sin flexibilidad horaria.

También es importante incluir, en su caso, las excepciones si las hubiera, por ejemplo, las personas trabajadoras que, por la función que desempeñan, deban permanecer a disposición de la empresa en algunas circunstancias.

13.5. REGLAS DE DISPONIBILIDAD.

Deben definirse claramente los puestos de trabajo que estarán sujetos a disponibilidad, las situaciones que exigen estar disponible y las reglas o excepciones aplicables. Se deberá especificar qué funciones requieren disponibilidad habitual, incluso sin situaciones de emergencia, y en los demás casos, detallar las excepciones. Además, el derecho a la desconexión digital solo podrá limitarse ante casos puntuales de fuerza mayor o emergencia grave, que deben ser claramente definidos.

Debe aclararse si las horas de disponibilidad se considerarán siempre como tiempo de trabajo o solo cuando se realicen acciones concretas, así como el tipo de compensación correspondiente. Además, la regulación debe contemplar todos los medios digitales usados por las personas trabajadoras (teléfonos, correos, aplicaciones, etc.). También se permite que las empresas establezcan limitaciones en el uso de estos equipos según el cargo o función, y que las excepciones puedan aplicarse solo a determinados dispositivos.

El Protocolo debe definir cómo se tratará el tiempo de desplazamiento fuera del lugar habitual de trabajo, tanto nacional como internacional, para determinar cómo se aplica el derecho a la desconexión en esos casos. También es necesario aclarar cómo se considerarán las horas extraordinarias, en las que no aplica dicho derecho, y cómo se compensarán.

Se incluirá las formaciones obligatorias como tiempo de trabajo efectivo y se procurará que se realicen dentro de la jornada laboral, indicando las posibles excepciones. Además, se debe incluir las obligaciones tanto de las personas trabajadoras como de los mandos para garantizar el cumplimiento de la política de desconexión digital y el uso responsable de los medios tecnológicos.

También se puede incluir el papel de los representantes de las personas trabajadoras en la promoción, seguimiento y control del cumplimiento del Protocolo de desconexión digital, además de garantizar este derecho en las relaciones con empresas externas para fomentar una “salud digital” en toda la cadena de valor mediante comunicación y coordinación entre organizaciones. Conviene destacar que respetar la desconexión digital no debe generar sanciones ni afectar la promoción o evaluación profesional.

Finalmente, se podría incorporar el cumplimiento de esta política entre los objetivos anuales de las jefaturas durante su implementación inicial.

13.6. MEDIDAS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

La desconexión digital se materializa a través de comportamientos, acciones y medidas concretas, que es preciso recoger en el Protocolo y difundir adecuadamente. Es fundamental sensibilizar a las personas trabajadoras y a la línea jerárquica sobre la importancia de la desconexión digital y la voluntad de cumplir con la Política interna y las medidas que en ella se contemplen, además de las consecuencias que se determinen en caso de incumplimiento.

Para facilitar el ejercicio del derecho a la desconexión y hacer un uso inteligente de las herramientas tecnológicas y fomentar el bienestar digital, se puede optar por acciones concretas incorporadas a dicho Protocolo como, por ejemplo:

- Normas generales de comunicación:

Emisor: evitar realizar comunicaciones finalizada la jornada laboral por cualquier medio. Si se considera oportuno se puede explicitar el horario concreto en el que no se deben enviar comunicaciones. Se deberán especificar las excepciones si las hubiera.

Receptor: el derecho a no conectarse, responder o cualquier otra acción de naturaleza laboral fuera de la jornada de trabajo. Si se considera oportuno se puede explicitar el horario concreto.

- Configurar envíos retardados para que las comunicaciones se reciban en horario de trabajo con independencia de cuándo hayan sido enviadas.
- Añadir en la firma los correos electrónicos un mensaje que plasme el reconocimiento del derecho a no responder correos electrónicos o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo (salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que estarán especificadas en el Protocolo de desconexión digital).
- Hacer recordatorios periódicos a todos/as los empleados/as, a través de las vías usuales en cada empresa, de la necesidad de restringir el envío de correos electrónicos y de otras vías de comunicación fuera del horario de trabajo.
- Utilizar la funcionalidad “Respuesta automática” en el correo electrónico para notificar el motivo del retraso en la respuesta (horario laboral, vacaciones, situaciones de baja o permiso laboral, etc.). Incorporar, cuando sea posible, la fecha de reincorporación. Anotar, cuando haya lugar, el nombre y modo de contacto con la/s persona/s que cubren dicha ausencia.
- Realizar avisos a las personas trabajadoras si se conectan un número de veces determinado fuera de su horario de trabajo.
- Utilizar la funcionalidad “No molestar” en el Smartphone, iPad o aplicaciones para comunicaciones telemáticas (Zoom, Webex, Teams, etc.). Dicha opción permite elegir silenciar llamadas, alertas o notificaciones cuando el dispositivo está bloqueado.
- Configurar la funcionalidad de “No molestar al ir al volante” en el teléfono móvil u otros dispositivos para que envíe una respuesta automática avisando de tal circunstancia.
- Indicar una sola vía de comunicación (preferentemente llamada telefónica) en caso de emergencia, fuerza mayor o excepcionalidad, de modo que se permita desconectar los avisos de entrada del resto de vías de conexión.
- Realizar acciones de recuerdo de los principios de la Política y el compromiso de todas las personas con el Protocolo de actuación periódicamente e implicar especialmente a los mandos y jefaturas en el seguimiento de las medidas.
- Planificar reuniones, bien presenciales, bien virtuales, con horario de inicio y finalización, considerando la jornada ordinaria, sin prolongaciones indebidas y teniendo en cuenta las posibles reducciones de jornada por conciliación, etc.
- En caso de diferentes usos horarios, considerar las convocatorias sincrónicas menos perjudiciales para todas las partes.

13.7. ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Las políticas y los procedimientos o protocolos exigen, para que sean verdaderamente efectivos, una adecuada implantación. Para ello, hay dos acciones fundamentales: la formación y la sensibilización:

- **Formación:** Todas las personas trabajadoras deben recibir formación en el uso responsable de las herramientas tecnológicas para mejorar su manejo y reducir riesgos. Asimismo, es fundamental que toda la plantilla, especialmente quienes dirigen equipos, conozca y aplique correctamente la Política y el Protocolo de desconexión digital. Para ello, se debería establecer un programa de formación en desconexión digital que garantice una progresiva implantación adecuada de la Política de desconexión digital y de las medidas contenidas en el Protocolo. A continuación exponemos algunos contenidos que cumplirían con el objetivo de garantizar una implantación adaptada y eficaz para las personas y para las empresas:
 1. Normativa aplicable y necesidad de la desconexión digital.
 2. Riesgos asociados a la hiperconectividad y medidas preventivas.
 3. Daños o consecuencias sobre la seguridad y la salud.
 4. Política interna y derechos y obligaciones derivadas del Protocolo, del convenio colectivo o del acuerdo entre las partes o de ambos.
 5. Puestos de trabajo sujetos a disponibilidad y excepciones al derecho a desconectar, en su caso.
 6. Medidas concretas para materializar la desconexión digital efectiva.
 7. Capacitación periódica en el uso de dispositivos digitales, softwares, etc., en especial, los de nueva incorporación, considerando la brecha digital (generacional especialmente).
 8. Consecuencias de los incumplimientos en materia de desconexión digital.
 9. Buenas prácticas en el uso de los dispositivos digitales.
- **Sensibilización:** Es importante planificar acciones de sensibilización para crear una cultura de responsabilidad y compromiso con la Política y el Protocolo de desconexión digital, tal como establece el Art. 88.3 de la LOPDGDD. Las personas con equipos a su cargo deben garantizar el uso adecuado de los dispositivos y promover la salud digital. Una vez aprobadas las normas, la Dirección y los mandos deben difundirlas activamente, mostrando un compromiso real que permita hacer efectiva la desconexión digital en todos los niveles. Se recomienda realizar campañas de concienciación antes de los periodos de descanso, como Navidad, Semana Santa o vacaciones.

Es conveniente extender las acciones de sensibilización a clientes, proveedores y otros socios para promover la salud digital en toda la cadena de valor. Esto ayuda a reducir la sobreexposición tecnológica, facilita el cumplimiento normativo y mejora la coordinación entre organizaciones. Además, se recomienda realizar periódicamente acciones informativas sobre el cumplimiento y los avances en desconexión digital, compartiendo resultados e indicadores para fomentar la mejora continua.

13.8. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.

Cumplir con la desconexión digital implica realizar un seguimiento y control de la Política y el Protocolo, evaluando sus efectos para detectar necesidades de mejora y aplicar acciones correctivas. Para ello, es necesario establecer medidas de seguimiento y algunos indicadores que permitan evaluar la eficacia, tanto del proceso de implantación como de los resultados que se persiguen. Algunos ejemplos serían:

- Establecer un canal de comunicación efectivo donde cualquier persona trabajadora pueda informar de mejoras y/o incumplimientos relacionados con el derecho a la desconexión digital.
- Realizar un cuestionario específico que recoja la evolución de la empresa en esta materia en cuanto al cumplimiento de las medidas propuestas y sus efectos (ver Anexo I).
- Análisis de los resultados de la evaluación psicosocial antes y después de la aplicación de la Política y el Protocolo de desconexión digital (con especial interés en los factores de riesgo más directamente implicados).
- Valorar el grado de cumplimiento de la Política de desconexión digital en la evaluación del desempeño, objetivos anuales, etc.
- Establecer indicadores específicos que constaten el efecto de la Política y el Protocolo de desconexión digital, como, por ejemplo, reducción del absentismo, disminución del tecnoestrés, etc.
- Contabilizar la asistencia a las formaciones y acciones de sensibilización relativas a la desconexión digital.
- Seguimiento de los avances e incidencias en el Comité de desconexión digital (si se ha creado) o en el Comité de Seguridad y Salud o en cualquier otro foro en función de las características de la empresa.
- Mecanismos de participación y consulta acerca de la valoración, la eficacia y las propuestas de mejora del Protocolo, por ejemplo, con entrevistas, grupos de discusión, etc.
- Indicadores desde vigilancia y promoción de la salud.

13.9. VIGENCIA Y MODIFICACIONES.

Es recomendable especificar la fecha de entrada en vigor, la vigencia y el procedimiento de actualización del Protocolo, así como señalar si las medidas se aplicarán de forma gradual. También conviene definir un periodo de adaptación que permita resolver dudas y facilitar su implantación sin sancionar incumplimientos iniciales.

14. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Es necesario centrarse en prevenir los efectos negativos de la hiperconectividad, incluyendo la fatiga informática y otros riesgos para la salud laboral. Sería de ayuda la detección temprana del tecnoestrés para evitar su cronificación y posibles bajas laborales. Además, es recomendable usar herramientas de evaluación del bienestar digital (como cuestionarios) y fomentar la investigación sobre el impacto del uso inadecuado de las tecnologías en la salud, especialmente la mental y difundir los resultados.

En relación con la promoción de la salud, favorecer hábitos saludables que eviten la sobreexposición tecnológica, el efecto acumulativo con la exposición tecnológica por causas personales, etc., es una vía complementaria a las acciones de formación y sensibilización.

Para terminar, insistir en que es deseable contextualizar la Política de desconexión digital en el contexto preventivo y empresarial general de la empresa para garantizar su correcta aplicación, y, sobre todo, para posibilitar los efectos favorables de la misma sobre las personas y las organizaciones favoreciendo las condiciones de trabajo que la hagan posible.

CONCLUSIONES



15. CONCLUSIONES.

La transformación digital es un objetivo clave de la Unión Europea que impacta directamente en el ámbito laboral. Está vinculada a la transición demográfica y exige que la población trabajadora se adapte al nuevo mercado garantizando sus derechos.

Esta transformación ofrece beneficios como:

- Mejora del rendimiento y optimización del tiempo.
- Eliminación de tareas peligrosas o repetitivas.
- Inclusión laboral de colectivos con distintas capacidades.
- Mayor flexibilidad, autogestión y sostenibilidad.

Sin embargo, también conlleva riesgos ergonómicos y psicosociales, como la sobrecarga de trabajo, el aumento del ritmo laboral, la multitarea, la falta de descanso y el tecnoestrés, agravados por la hiperconectividad permanente.

Por ello, es esencial una cultura organizativa responsable que combine desarrollo empresarial con bienestar y derechos laborales. En este contexto, el derecho a la desconexión digital es fundamental para garantizar el descanso, la conciliación personal y familiar, y la salud física y mental.

Las empresas deben:

- Elaborar una política interna de desconexión digital.
- Establecer protocolos y reglas claras sobre disponibilidad.
- Desarrollar acciones formativas y de sensibilización.

Esta política debe integrarse en la gestión de seguridad y salud laboral, incorporando la perspectiva de edad y género para reducir brechas digitales y evitar desigualdades.

Finalmente, la desconexión digital mejora el rendimiento, retiene el talento y favorece la adaptación a los nuevos entornos laborales. La transformación digital solo será exitosa si garantiza condiciones de trabajo dignas y centradas en las personas.

BIBLIOGRAFÍA



16. BIBLIOGRAFÍA.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 486/97, de 14 de abril, Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.
- Real Decreto 39/1997, de 18 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención y sus modificaciones posteriores.
- Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión.
- Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la ITSS en Riesgos Psicosociales.
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Constitución Española (CE).
- NTP 1185. Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital.
- Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026.
- NTP 1122 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo.
- NTP 1123 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial.
- NTP 603. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I).
- NTP 604. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II).
- NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- INSST. Desconexión digital : Guía Básica. Propuestas desde la seguridad y salud.