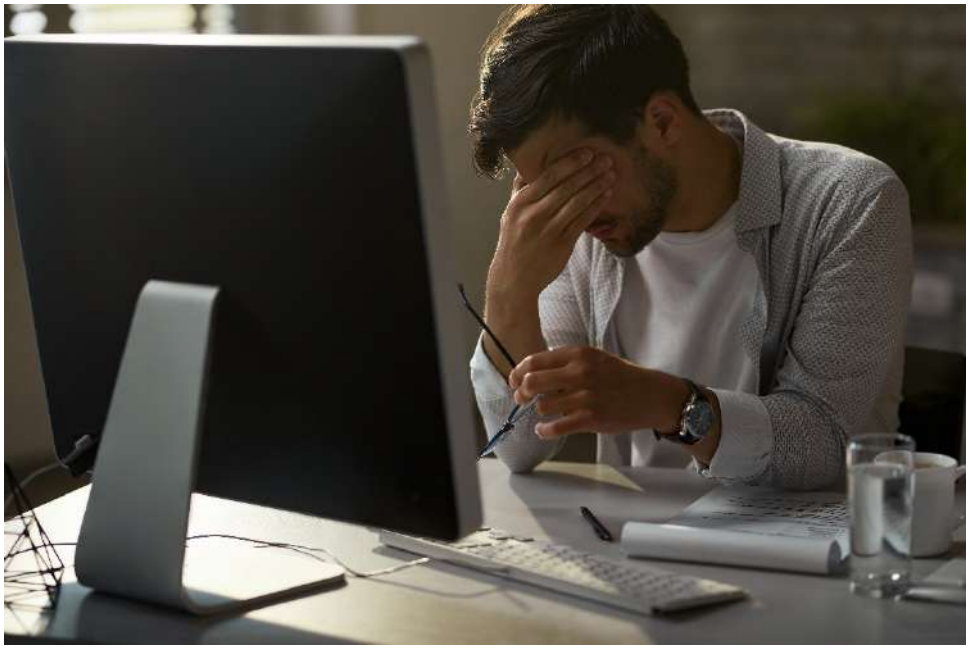
BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL



01/10/2025

Guía para la implantación de un protocolo de desconexión digital en las empresas

El uso constante de las tecnologías digitales puede conducir a una sobrecarga de trabajo, y a la falta de conciliación entre el plano laboral, familiar y social, afectando a la salud física y mental de las personas trabajadoras. La desconexión digital es un derecho de cualquier persona trabajadora que garantiza el poder desvincularse del trabajo, absteniéndose de participar en cualquier tipo de comunicación digital, fuera de sus horas de trabajo.

Plan General de Actividades Preventivas 2025

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Índice

0. **Introducción** 2

1. **Objetivo de la guía** 3

2. **Desconexión digital** 3

2.1 Definiciones 3

2.2 Marco normativo 4

2.3 Ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital 6

2.4 Beneficios de la desconexión digital 7

3. **Riesgos laborales derivados del uso continuado de tecnologías digitales** 8

3.1 Factores de riesgo ergonómico 8

3.2 Factores de riesgo psicosocial 8

3.3 Riesgos emergentes 9

4. **Daños en la salud derivados de la no desconexión digital** 10

5. **Protocolo de desconexión digital** 12

5.1 Consulta y participación 13

5.2 Diagnóstico de la situación 13

5.3 Contenido 14

5.4 Seguimiento y revisión 20

6. **Bibliografía** 21

0. Introducción

La **transformación digital** en el mundo laboral implica el uso de **tecnologías digitales** para reconfigurar procesos de trabajo, redefinir modelos de negocio y la forma en que las organizaciones y sus plantillas trabajan, se comunican e interactúan, con el **objetivo de mejorar la eficiencia, la innovación, la productividad y la capacidad de generar valor (automatizando tareas, optimizando toma de decisiones, personalizando servicios, etc.) para competir** en un mercado que se encuentra en constante evolución.

La transformación digital tiene un claro **impacto en la cultura organizacional**, permitiendo un **acceso al talento global**, demandando **personas trabajadoras con habilidades técnicas e innovadoras**, con mentes creativas, colaborativas y en un **aprendizaje continuo**. También implica **modalidades de trabajo más flexibles**, como el trabajo a distancia, teletrabajo y los entornos híbridos, que permiten **mayor movilidad y autonomía a las personas trabajadoras**.

En el **ámbito preventivo, la transformación digital conlleva beneficios** a la hora de facilitar la gestión e implantación de la seguridad y salud en el trabajo. Su **gran logro** es la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, al conseguir **transformar muchas tareas en simples, seguras y eficientes**, **ayudando a prevenir accidentes y reducir las exposiciones peligrosas**.

Sin embargo, estos avances también pueden traer consigo algunas **desventajas**, como el **agravamiento a la exposición de factores de riesgo, principalmente de naturaleza ergonómica y psicosocial**. Los **riesgos ergonómicos** se manifiestan en **trastornos musculoesqueléticos,** principalmente, por **posturas forzadas y movimientos repetitivos** al usar ordenadores u otros dispositivos móviles, así como **fatiga visual** por la exposición prolongada a pantallas. Por otro lado, la **dependencia excesiva a las tecnologías digitales** puede conducir a **estar continuamente conectado o sentirse vigilado permanente,** contribuyendo a la aparición de **riesgos psicosociales** como el **estrés, el agotamiento y los problemas de salud mental.** También puede dar lugar a la aparición de **nuevos riesgos** conocidos como **riesgos emergentes**.

El **tecnoestrés** destaca como un problema creciente, manifestándose tanto en la dificultad para adaptarse a las nuevas tecnologías como en la dependencia excesiva de las mismas. Este fenómeno, junto con la **tecnofatiga y la tecnoadicción**, pone de manifiesto la necesidad de un enfoque equilibrado en la implementación de estas herramientas, que considere tanto las oportunidades como los riesgos asociados.

*La **conexión constante** que pueden conllevar las **tecnologías digitales** puede conducir a una **sobrecarga de trabajo, falta de conciliación entre el plano laboral y familiar/social, afectando a la salud física y mental de las personas trabajadoras.***

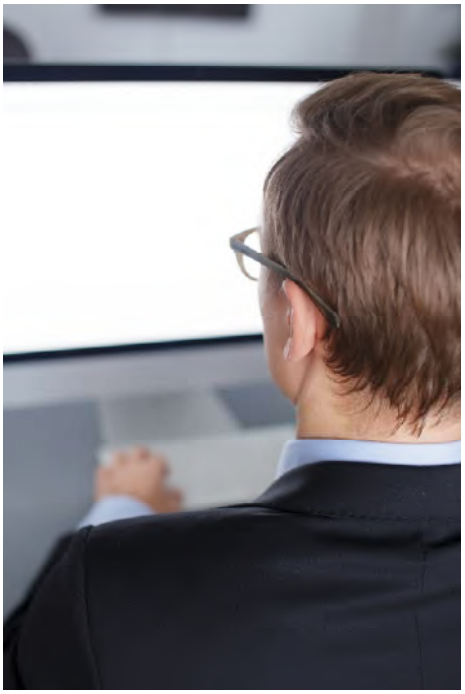
1. Objetivo de la guía

En esta guía proporcionaremos unas **pautas** para **definir e implantar un protocolo de desconexión digital dentro de las organizaciones**, ofreciendo unas **recomendaciones de buenas prácticas preventivas** para alcanzar su objetivo.

2. Desconexión digital

2.1 Definiciones

La transformación digital es una de las consecuencias del panorama actual que están sufriendo las empresas relacionado con los **cambios de estructuración y organización del trabajo** y con el **aumento de su flexibilización,** concretamente, **mediante el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC**. Estas tecnologías permiten **trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento**.



El **derecho a la desconexión** se refiere al **derecho de la persona trabajadora a poder desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo fuera de su jornada laboral.** Este derecho incluye **no recibir comunicaciones ni contestar correos electrónicos, llamadas, WhatsApp, videollamadas o cualquier otro tipo de comunicación digital fuera del horario de trabajo**. Es, por lo tanto, el derecho de las personas trabajadoras a apagar o no hacer uso de dispositivos digitales una vez terminada la jornada laboral, salvo que se haya pactado previamente, y debidamente justificada, la renuncia a dicho derecho.

Actualmente no existe un marco jurídico europeo que defina y regule directamente el derecho a la **desconexión digital**.

Una de las líneas prioritarias del actual Marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo (2021-2027) es la digitalización, y dentro de ésta, la atención al **derecho a la desconexión digital**. El **Parlamento Europeo dictó una Resolución en 2021**. Esta resolución 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".**

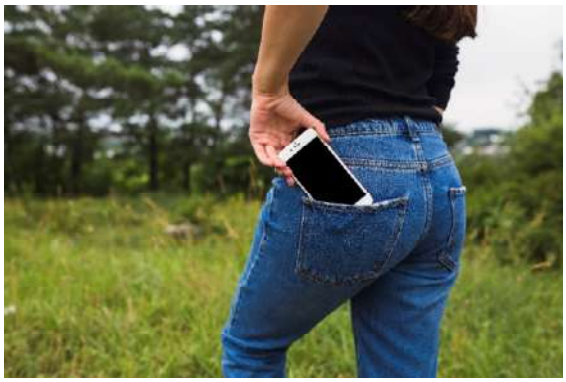
El **derecho a la desconexión digital no es aplicable durante el tiempo de trabajo** (incluidas horas extraordinarias), sino únicamente tendrá **consideración durante tiempos de descanso** (incluidos permisos, licencias y vacaciones).

2.2 Marco normativo

En nuestro país, el **marco normativo que regula el derecho a la desconexión digital**, en el ámbito laboral, está recogido en:

- ***Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD):***
  - *Art 88.1: "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".***
  - *Art 88.2. "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"**.*
  - *Art 88.3. "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".*
- ***Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:***
  - *Art. 18: "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".*
- ***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:***
  - *Art. 20. bis: "Los trabajadores **tienen derecho** a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la **desconexión digital** y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales":*

*El derecho a la desconexión digital **está reconocido legalmente y todas las empresas deben garantizarlo** en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Además, si existe trabajo a distancia, la Ley 10/2021 obliga a regular la desconexión en los **acuerdos individuales** de teletrabajo.*



Este derecho de desconexión digital **vela por garantizar:**

- ***El derecho al descanso de la persona trabajadora. Respeto a los límites máximos de la jornada laboral.***
- ***La salud laboral de la persona trabajadora que pueda verse comprometida por la exposición a riesgos, de naturaleza psicosocial y/o física, por uso abusivo o inadecuado de tecnologías digitales.***
- ***La intimidad personal y familiar de la persona trabajadora.***
- ***La conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de la persona trabajadora.***

No es un derecho absoluto. **Pueden existir excepciones** o situaciones de fuerza mayor o emergencia en las que **legalmente esté justificada la interrupción digital del descanso**.

Excepciones principales:

- **Situaciones de emergencia y fuerza mayor**. Se permite contactar con la persona trabajadora fuera de su horario laboral en casos extraordinarios y justificados. En estos casos, donde se presente una emergencia empresarial o cualquier otra **situación que requiera una intervención inmediata**, se permite contactar a la persona trabajadora fuera de su horario laboral.

- **Acuerdos de disponibilidad.** Si la persona trabajadora firma un acuerdo para estar disponible fuera de su jornada (acordando previamente las horas de disponibilidad).

- **Convenios colectivos y acuerdos individuales**. Los convenios pueden establecer excepciones, pero deben ser **específicas, justificar la necesidad**, sin anular, en ningún caso, el derecho a la desconexión. En los convenios, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras pueden **establecer ciertas condiciones en las que el contacto fuera del horario laboral esté permitido**. Debe establecerse las condiciones respecto a estas comunicaciones fuera del horario laboral, **respetando que estén dentro de los límites de la ley para la jornada laboral y las horas mínimas de descanso entre jornadas.**

Resumiendo, ***cualquier empresa garantizará el derecho a la desconexión digital de sus personas trabajadoras, incluidos puestos directivos****. Deberá ser la* ***negociación colectiva y/o política interna de cada empresa,*** *previa* ***consulta*** *de los representantes de las personas trabajadoras, la que* ***perfile o matice el derecho de desconexión digital****,* ***reflejando*** *en un* ***protocolo de desconexión digital*** ***(que defina la política interna de desconexión digital) las medidas que garanticen este derecho, las excepciones permitidas y las acciones de formación y sensibilización*** *en el* ***uso razonable de las herramientas tecnológicas****.*

2.3 Ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital **ampara a todas las personas trabajadoras (no para personas trabajadoras autónomas ni personas autónomas económicamente dependientes TRADE)**, sea cual sea su **puesto de trabajo, de cualquier tipo de empresa**, con **independencia de su sector, actividad, tamaño, ámbito público o privado, forma de organización** (trabajo presencial, a distancia, teletrabajo o modelo híbrido) y de **cualquier tipo de contrato o relación laboral**.

Es un derecho transversal y de aplicación a todas personas trabajadoras.

2.4 Beneficios de desconexión digital

El derecho a la desconexión digital conlleva **grandes beneficios** **tanto para la persona trabajadora como para la empresa.**

A nivel de persona trabajadora:

- Preserva la **salud física y mental, al reducir la exposición a trastornos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales.**
- **Previene la aparición de trastornos psicológicos,** al eliminar el estrés y descansar, se **reduce el riesgo de padecer agotamiento, burnout, ansiedad y depresión.**
- Promueve el **bienestar en general, mejorando la calidad de vida** de la persona trabajadora.
- **Fomenta la motivación** de la persona trabajadora, **aumenta la satisfacción laboral**, con el consecuente **mayor rendimiento**.
- **Potencia el sentido de permanencia** en la organización.
- **Favorece la conciliación** entre vida laboral, familiar y social.

A nivel de empresa:

- **Aumenta** la **productividad, el rendimiento** y **la sostenibilidad** empresarial, **disminuye el absentismo y presentismo.**
- **Mejora** el **clima laboral** de la empresa, **la motivación** de los trabajadores y trabajadoras impulsando la participación de los mismos en la toma de decisiones.
- **Promueve el compromiso**, la identificación con los **valores de la empresa**, y con ello la **retención del talento** y la **contratación** de nuevos profesionales cualificados.
- **Mejora** la **reputación** de las personas trabajadoras y la imagen corporativa de la empresa.
- **Cumplimiento normativo** al ser el derecho a la desconexión digital una obligación legal.

3. Riesgos laborales derivados del uso continuado de tecnologías o dispositivos digitales

No garantizar el derecho a la desconexión digital compromete la seguridad y salud de las personas trabajadoras, ya que **puede verse agravada la exposición a factores de riesgo de naturaleza ergonómica y psicosocial o puede implicar la aparición de nuevos riesgos emergentes.**

A continuación, detallamos los más relevantes:

3.1 Factores de riesgo ergonómico

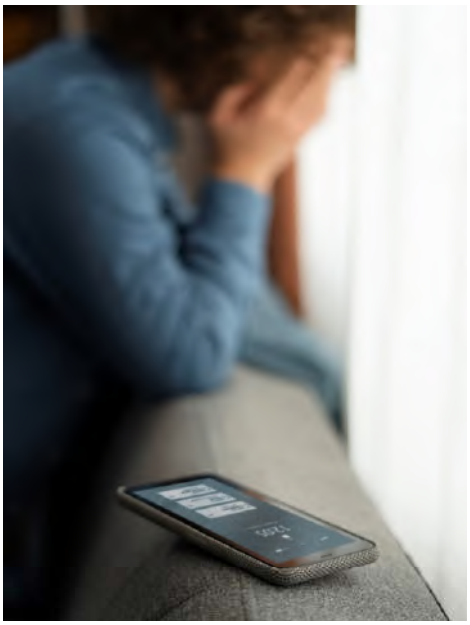
Los **riesgos ergonómicos** asociados al trabajo con dispositivos digitales o medios tecnológicos incluyen **trastornos musculoesqueléticos** (dolor de espalda, cuello, hombros y muñecas) y **fatiga visual o síndrome visual informático** (irritación ocular, visión borrosa). Estos riesgos se deben a factores de riesgo como **exposición prolongada a posturas inadecuadas, exposición a movimientos repetitivos y exigencias visuales intensas**, principalmente.

Para más información sobre el **diseño ergonómico**, concretamente en **puestos de trabajo donde se usen dispositivos digitales** o **pantallas de visualización de datos**, acceda al siguiente **enlace**.

3.2 Factores de riesgo psicosocial

El **impacto psicosocial** que puede tener, sobre las personas trabajadoras, el **uso continuado de dispositivos digitales** viene determinado por los siguientes **factores de riesgo**:

- **Jornadas laborales prolongadas, hiperconexión,** sin establecimiento de periodos de descanso y recuperación.



- **Pérdida de autonomía y control o toma de decisiones sobre el trabajo,** anulando las iniciativas y decisiones por parte de las personas trabajadoras sobre cómo ejecutar su trabajo, lo que puede provocar frustración y estrés.
- **Trabajo monótono, repetido.**
- **Falta de interacción** entre las personas trabajadoras, **aislamiento social.**
- **Dificultad en la participación y comunicación** con otros integrantes de la empresa.
- **Pérdida de motivación e interés** por parte de la persona trabajadora.
- **Sobrecarga de trabajo cuantitativa y cualitativa.**
- **Desempeño de rol inadecuado.**
- Los avances constantes de la tecnología digital hacen necesario implantar un **plan de formación continuo para garantizar una correcta capacitación y desarrollo de habilidades de la persona trabajadora** en el uso de dichas aplicaciones.

Para más información sobre cómo **prevenir los riesgos psicosociales en las organizaciones**, haga clic en el siguiente **enlace** para descargar nuestra guía de buenas prácticas preventivas. Si se desea obtener más información sobre cómo mejorar y establecer canales de comunicación en la empresa, desde **Umivale Activa** hemos desarrollado una **Guía de Comunicación efectiva en PRL**. Puede descargarla a través del siguiente **enlace**.

Del mismo, desde **Umivale Activa** promovemos el **bienestar emocional** de las personas trabajadoras. Para más información sobre las herramientas desarrolladas en esta materia acceda al siguiente **enlace**.

3.3 Riesgos emergentes

En el contexto de la prevención de riesgos laborales, el uso continuado de tecnologías digitales puede conllevar la aparición de nuevos riesgos conocidos como **riesgos emergentes**. Entre ellos, el **tecnoestrés** destaca como un problema creciente, manifestándose tanto en la **dificultad para adaptarse a las nuevas tecnologías como en la dependencia excesiva de las mismas**. Este fenómeno, junto con la **tecnofatiga y la tecnoadicción**, pone de manifiesto la necesidad de un enfoque equilibrado en la implementación de estas herramientas, que considere tanto las oportunidades como los riesgos asociados.

Desde **Umivale Activa**, ponemos a su disposición materiales divulgativos sobre el **tecnoestrés** con el objetivo de conocer este riesgo emergente y poder gestionarlo tanto dentro como fuera de las organizaciones. Para más información acceda al siguiente **enlace**.

Por otro lado, las personas trabajadoras pueden sufrir situaciones de **ciberacoso o ciberviolencia** a través de diversos canales digitales: **llamadas, correo electrónico, programas de videoconferencia,** etc. Estas situaciones son difíciles de detectar por las organizaciones, con un gran impacto en la víctima que puede **generar sentimientos de indefensión, culpa, vergüenza y otros problemas de salud mental**. Es por ello que las empresas deben **prevenir este tipo de conductas**, **fomentando condiciones de trabajo adecuadas que preserven la integridad moral de las personas, estableciendo los medios necesarios para su detección precoz y resolución diligente**.

4. Daños en la salud derivados de la no desconexión digital

La permanente conexión digital puede causar **graves daños a la salud de las personas trabajadoras**. Esta hiperconectividad **dificulta el tiempo de recuperación y descanso** que necesita la persona entre jornadas, **repercutiendo en el rendimiento óptimo y la satisfacción laboral**.

A continuación, se detallan alguno de estos principales daños:

- **Daños de naturaleza física y fisiológica**
  - **Trastornos musculoesqueléticos.**
  - **Lesión de cuello "Text neck".**
  - **Fatiga visual o síndrome visual informático (irritación ocular, visión borrosa).**
  - **Enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares.**
  - **Trastornos del sueño.**
  - **Dolores de cabeza.**
  - **Etc.**

Daños de naturaleza psicosocial

- **Estrés.**
- **Depresión.**
- **Ansiedad y apatía.**
- **Burnout.**
- **Aislamiento social.**
- **Síndrome de fatiga informativa, o sobrecarga informativa/infoxicación**, es un estado de estrés y agotamiento mental causado por la incapacidad de procesar y gestionar grandes volúmenes de información de diversas fuentes digitales. Puede desencadenar en la persona confusión, dificultades de concentración, toma de decisiones erróneas e incluso rechazo hacia la tecnología.
- **Síndrome FOMO (siglas de Fear of Missing Out, "miedo a quedarse fuera"),** es un estado de ansiedad que genera un deseo compulsivo de estar conectado a las redes sociales con la falsa creencia de sentirse reconocido personal o profesionalmente en función de la aceptación del público o seguidores. Este fenómeno, impulsado por la tecnología digital, puede provocar insatisfacción, comparación constante, baja autoestima y problemas de salud mental como ansiedad y depresión.
- **Apnea de WhatsApp,** se refiere a la necesidad compulsiva, obsesiva e incontrolable de revisar continuamente el teléfono y la aplicación de WhatsApp, incluso cuando no hay mensajes. Es probable que genere ansiedad y puede interferir en la jornada laboral, en actividades cotidianas, el sueño y la vida social causando irritabilidad, estrés y otros problemas de salud mental.

- **Síndrome de la vibración fantasma,** es la falsa percepción de que el teléfono móvil vibra o suena continuamente, pudiendo llegar a causar estrés, ansiedad por la vigilancia excesiva hacia el dispositivo.
- **Sleep texting,** consiste en usar el teléfono móvil para enviar o responder mensajes de texto mientras se está dormido. Las personas que experimentan esto suelen enviar mensajes incoherentes y generalmente no recuerdan haberlo hecho. Este fenómeno puede estar desencadenado por estar pendiente de recibir notificaciones y es más probable que ocurra en personas que duermen cerca de sus teléfonos con las notificaciones activadas.
- **Nomofobia,** es el miedo irracional a estar sin el teléfono móvil. Se puede manifestar con síntomas de ansiedad, estrés y malestar cuando la persona no tiene su dispositivo, no puede usarlo o se queda sin batería. Las causas suelen estar relacionadas con la imposibilidad de comunicarse o acceder a información, y puede afectar la vida diaria, laboral, el bienestar y la salud mental de la persona.

- **Tecnoferencia o tecnioferencia,** se refiere a la interferencia o interrupción que el uso continuado de la tecnología causa en las interacciones humanas, tanto en las relaciones de pareja como en la familia, el trabajo y la vida personal. Este fenómeno puede generar problemas como desatención, falta de comunicación, estrés, ansiedad, y un impacto negativo en el bienestar emocional y la calidad de las relaciones.

5. Protocolo de desconexión digital

El **objetivo** de la **desconexión digital** es **potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral, la personal y familiar**, evitando posibles consecuencias negativas en la salud de la persona trabajadora que surjan de una hiperconectividad al tener que seguir estando sometida a su uso fuera de la jornada laboral. Este derecho reconocido, por tanto, **limita el uso de las comunicaciones**, en el ámbito laboral, a la **jornada de trabajo pactada en el contrato y, en todo caso, a la duración máxima de la jornada según la normativa vigente.**

Atendiendo al ***art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018****, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)* se establecen las siguientes **obligaciones a cumplir por parte de las empresas** para garantizar el derecho a la desconexión digital:

- **Limitar el uso de los medios tecnológicos** en el ámbito laboral **a la duración máxima de la jornada.**
- **Elaborar una política interna**, previa audiencia con la representación legal de las personas trabajadoras, definiendo las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.
- Realizar **acciones de formación y de sensibilización** del personal y directivos acerca de un **uso razonable de las herramientas tecnológicas** que **evite el riesgo de fatiga informática.**
- Una **organización adecuada de la jornada laboral**, de forma que **sea compatible con la garantía del descanso en base al registro horario.**

Para garantizar el éxito de una correcta desconexión digital, las empresas deben asumir un **enfoque integral de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, considerando tanto las obligaciones legales en materia de desconexión digital como las obligaciones en materia preventiva.**

Por una parte, se debe establecer una **política interna preventiva**, donde se recojan las medidas necesarias para **garantizar unas condiciones de trabajo óptimas de naturaleza psicosocial y ergonómica del puesto de trabajo**, **evaluando** los riesgos derivados del uso continuado de las tecnologías digitales, **formando y sensibilizando** a las personas trabajadoras sobre los riesgos y medidas que se han contemplado con el fin de combatir los posibles efectos perjudiciales de la hiperconectividad. Todo ello considerando el **enfoque de la diversidad generacional y de género**.

Y por otra, se debe establecer una **política interna de desconexión digital**, que defina las **modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión**, refiriéndose a mecanismos y acciones concretas que se deben implementar en la empresa con el fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso, fuera del horario laboral. Dicha política toma forma de **protocolo o procedimiento de desconexión digital** que, puede **adoptarse de forma unilateral, sin necesidad de acuerdo, por parte de la empresa**, pero siempre **previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras.**

***El protocolo de desconexión digital materializa la política interna en desconexión digital**, partiendo de un **compromiso pactado a todos niveles jerárquicos de la organización,** recopilando **los valores, directrices y normas internas** por las que se **regirá cada empresa a la hora de garantizar el derecho a la desconexión digital**.*

A la hora de desarrollar este protocolo hay que **prestar especial atención en garantizar 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 trabajadora vinculada al uso, con fines exclusivamente laborales, de herramientas tecnológicas (teletrabajo).**

5.1 Consulta y participación

Independientemente de que se lleve a cabo la elaboración e implantación del protocolo (con medios internos o bien se externalice su elaboración), **siempre se deberá asegurar la consulta a las personas trabajadoras** (a través de sus representantes o directamente a través de ellas mismas cuando no existan). De esta manera, se consigue una **mayor implicación de todos agentes intervinientes**, **garantizando una participación activa**, consiguiendo **establecer medidas más eficaces** a la hora de garantizar el derecho de desconexión digital. En función de las características de cada empresa, se podrá **optar por designar a persona/s responsable/s o bien constituir un grupo de trabajo o comité** para llevar a cabo la **elaboración, desarrollo, implantación y seguimiento del protocolo** de desconexión digital. La **transparencia** en todo el proceso de establecimiento de una política interna en desconexión digital **facilitará posteriormente su aplicación**.

5.2 Diagnóstico de la situación

Se debe **adaptar el protocolo de desconexión digital a las características de cada empresa, teniendo en cuenta su actividad, tamaño, puestos de trabajo, estructura organizativa, etc.**

Antes de elaborar el protocolo de desconexión digital habrá que **examinar lo contemplado en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación en cada caso,** ya que la **negociación colectiva fija las medidas específicas, acciones de formación/sensibilización, así como los supuestos de excepcionalidad** a la hora de garantizar este derecho.

A continuación, se enumeran algunos de los **aspectos más relevantes** a la hora de llevar a cabo un **diagnóstico de la empresa que ayuden a detectar situaciones críticas y/o necesidades** en la elaboración y adaptación de un protocolo de desconexión digital:

- **Características actividad de la empresa.**
- **Cultura organizativa de la empresa.**
- **Características generales de la plantilla (tipos de contrato, puestos de trabajo, antigüedad, edad, sexo, etc.).**
- **Características del tipo de tecnologías digitales aplicadas en la empresa.**

- **Condiciones de trabajo que pueden promover o potenciar el uso continuado de tecnologías o dispositivos digitales.**
- **Otras fuentes de información como:** evaluación de riesgos psicosocial, evaluación de riesgos ergonómica, planificación actividad preventiva, plan de igualdad, cuestionarios, indicadores de absentismo, quejas, sugerencias, etc.

5.3 Contenido

En cuanto al **contenido del protocolo**, no están regulados reglamentariamente los aspectos que debe contener, pero independientemente de la estructura que proponemos en esta guía, debe hacerse **referencia a la normativa aplicable a la que se da cumplimiento, así como contemplar el análisis de la situación de la empresa para decidir de qué forma garantizar el derecho a la desconexión**.

A continuación, se propone la siguiente **estructura**:

- **Justificación y marco normativo**

  Se debe hacer referencia a la **normativa de aplicación vigente** sobre derecho a la desconexión digital, al igual que reseñar el **convenio o acuerdo colectivo de aplicación** en cada caso, al igual que otro tipo de **acuerdo, normas o políticas internas establecidas en la empresa** al respecto.

- **Objetivo claro**

  El protocolo de desconexión digital debe perseguir el **deber legal,** que es establecer el **derecho de las personas trabajadoras a desconectarse fuera del horario laboral** y garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

- **Ámbito de aplicación**

  Debe aplicarse a **todas las personas trabajadoras**, independientemente de su categoría, puesto de trabajo, incluyendo personal directivo, personas trabajadoras a distancia, con teletrabajo, etc. Se debe **detallar las excepciones si estuvieran pactadas**.

Modalidades del ejercicio del derecho y reglas de disponibilidad

En este apartado se deberá concretar los **puestos de trabajo sujetos a disponibilidad y las situaciones en las que les obligan a estar disponible, así como las excepciones que se puedan dar, de tal manera que cada persona trabajadora conozca de antemano su situación:**

- **Relación puestos de trabajo sujetos a disponibilidad de manera habitual,** y en qué casos, establecidos previamente, sin necesidad de darse una situación de emergencia o fuerza mayor.
- **Relación de resto de puestos de trabajo de no disponibilidad,** definiendo los horarios en los que las personas trabajadoras no deben estar disponibles, debiendo respetarse su tiempo de descanso fuera del trabajo.
- **Relación de puestos de trabajo, sujetos a situaciones excepcionales** que justifiquen un contacto profesional fuera del horario laboral, como emergencias críticas o de fuerza mayor que requieran intervención inmediata, detallando los canales de comunicación autorizados para ello.

A la hora de establecer las **modalidades del ejercicio del derecho y reglas de disponibilidad** se **deben tener en cuenta aspectos como**:

- **Concretar lo que se imputa como tiempo disponible**: tiempo de trabajo en su totalidad o solamente el tiempo transcurrido en los que es necesario llevar a cabo una acción o tarea concreta, tiempo transcurrido durante desplazamientos fuera de la localidad habitual de trabajo, etc.
- **Compensación o plus de disponibilidad**.
- **Establecimiento de limitaciones en el uso de los equipos o dispositivos digitales.** Regular el uso de móviles, ordenadores y plataformas digitales fuera del horario laboral.
- **Horas extraordinarias y su compensación.**
- **Formaciones obligatorias (considerado tiempo de trabajo efectivo).**
- **Etc.**

En ningún caso, el derecho a la desconexión digital afectará de forma negativa a la persona trabajadora, en cuanto a **medidas sancionadoras directas o indirectas, ni tendrá influencia en su promoción profesional o valoración de desempeño.**

Medidas concretas para materializar la desconexión digital efectiva

Se deben definir **medidas concretas que garanticen el derecho a la desconexión digital**, **promuevan la salud digital** de las personas trabajadoras haciendo un uso inteligente de las tecnologías y dispositivos digitales.

Como ejemplo, enumeramos algunas de las **medidas o acciones que se pueden definir e implantar**:

Establecer horarios de desconexión.

Definir los horarios de desconexión, estableciendo la franja horaria en la cual no se pueden efectuar comunicaciones, detallando excepciones si las hubiera.

Revisar periódicamente el registro horario para saber si las personas trabajadoras están cumpliendo o están sobrepasando su jornada laboral, incumpliendo los horarios de desconexión, informándoles de ello.

Se recomienda informar a los clientes, proveedores, etc. del horario de trabajo de la empresa y/o de su persona de contacto.

Fomentar la cultura basada en la eficiencia

Fomentar una cultura laboral basada en la eficiencia ayudará a **promover una adecuada gestión del tiempo** para poder terminar las tareas dentro del horario laboral sin necesidad de alargar las jornadas de manera habitual y llevarse el trabajo a casa.

Establecer una **política de trabajo por objetivos y organizar las tareas por orden de prioridad** contribuye a gestionar el tiempo de una forma más eficiente y finalizar las tareas dentro de los plazos establecidos.

Para lograr esto, es clave que los **mandos intermedios** asesoren a las personas trabajadoras a su cargo en la organización, de las tareas y las distribuyan en función de las capacidades y responsabilidades de cada trabajador o trabajadora.

Desactivar las notificaciones fuera del horario laboral

Otra de las medidas para garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras es darles las indicaciones oportunas para que **desactiven las notificaciones de correos, mensajes y cualquier aplicación del trabajo en el horario pactado de desconexión,** de manera que no tengan que estar pendientes ni tengan que dar respuesta a las mismas.

La mayoría de aplicaciones permiten desactivar las notificaciones durante un período de tiempo concreto o a partir de una hora determinada. Del mismo modo, existen **programas automáticos que imposibilitan la recepción y envío de comunicaciones**. También se deberá valorar la opción de **restringir el acceso remoto al servidor de la empresa** en la franja horaria establecida como **tiempo de descanso o desconexión.**

Otra opción para asegurar las comunicaciones exclusivamente en jornada laboral es la posibilidad de **configurar el envío de mails retardados dentro del horario de trabajo,** independientemente de cuando se hayan enviado**.** Aquellos **mails que se envíen en tiempo de descanso o desconexión, deberán de reflejar la no obligación de respuesta por parte de la persona trabajadora** salvo situaciones de emergencia o fuerza mayor u otro tipo de acuerdos previamente pactados.

*Debe **establecerse la premisa** de **no enviar correos o mensajes o tratar de contactar con las personas trabajadoras fuera del horario laboral, salvo que exista una razón de fuerza mayor***

Es recomendable que durante los **periodos de ausencia (como vacaciones, periodos de baja, permiso laboral, etc.) la persona trabajadora active la funcionalidad de "respuesta automática"** en el correo electrónico informando del motivo y/o periodo de ausencia, indicando la fecha de vuelta al trabajo, y a qué persona de la organización dirigirse hasta que no vuelva a estar disponible.

Finalmente, la persona trabajadora puede **activar la funcionalidad de "no molestar" en el teléfono móvil o en otras aplicaciones telemáticas**, de tal manera que queden silenciadas las notificaciones cuando el dispositivo está bloqueado**.** En este sentido, se puede activar la funcionalidad en el teléfono móvil de **"no molestar al ir al volante"** enviando una respuesta automática informando al emisor de tal circunstancia.

Establecer una política de dispositivos digitales corporativos

Una medida que puede ayudar a garantizar la desconexión digital es tener implementada una política clara sobre **uso exclusivo de dispositivos digitales para el trabajo (móviles, tableta, ordenadores, etc.) y que la empresa facilite a sus personas trabajadoras.**

Usar **dispositivos corporativos** facilitará el fomento de la desconexión digital, ya que **únicamente se deberán emplear para las tareas y obligaciones del trabajo.**

Del mismo modo, se contemplará en esta política la necesidad de **incorporar en la aplicación de agenda o calendario de dichos dispositivos, los horarios de disponibilidad de cada persona trabajadora.**

Definir una vía de comunicación preferente

En **situaciones de emergencia, fuerza mayor o excepcionalidad,** se **definirá una sola vía de comunicación con la persona trabajadora**, preferentemente telefónica, de tal manera que ya no se esté pendiente de recibir comunicaciones por otras vías o canales.

Formación y sensibilización sobre desconexión digital y el uso de tecnología

Se deben impartir cursos de **formación y sensibilización sobre la importancia de la desconexión digital y como implantarla correctamente**.

Los cursos pueden formar a las personas trabajadoras y los directivos **sobre los efectos negativos de la sobrecarga de trabajo para la salud, sobre la necesidad de desconectar del trabajo, sobre la gestión del tiempo**, sobre **cómo usar los dispositivos digitales facilitados por la empresa**, sobre medidas que pueden poner en práctica tanto en el trabajo como fuera de él para garantizar la desconexión, etc. Estos cursos se **impartirán dentro de la jornada laboral y se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.**

Del mismo modo, se llevarán a cabo **campañas periódicas de sensibilización**, a toda la plantilla, en el uso de las tecnologías o dispositivos digitales y la concienciación sobre la importancia de la desconexión digital.

Dentro de estas acciones de sensibilización, es recomendable dirigir actuaciones concretas a directivos y/o mandos intermedios, sobre la importancia y el derecho de la desconexión digital de cualquier persona trabajadora a su mando, **respetando e impulsando** ese derecho y llevando a cabo un **seguimiento de la implantación de las medidas detalladas en el protocolo de desconexión digital.**

Desde **Umivale Activa**, ponemos a su disposición materiales divulgativos para fomentar la **importancia de la desconexión digital** en el ámbito laboral, estableciendo medidas de actuación tanto a nivel de empresa como a nivel de la propia persona trabajadora. Para más información acceda a nuestra **campaña de sensibilización** a través del siguiente **enlace.**

Planificar el horario de las reuniones

Siempre que sea posible, se deben **planificar las reuniones que son necesarias dentro de la jornada laboral y nunca cerca del final de la misma o fuera de ella**, de forma que el tiempo de trabajo no se alargue. Cuando los temas a tratar no son urgentes y la reunión se alarga más allá de la jornada laboral, esta debe continuar para el día siguiente.

Establecer en el **orden del día de cada reunión la duración de la misma, con el horario de inicio y finalización y temas a tratar.** Del mismo modo, es recomendable **limitar el tiempo máximo recomendado de reuniones**.

Implementar jornadas flexibles

En aquellas organizaciones donde resulte posible, implementar **jornadas flexibles y permitir a las personas trabajadoras elegir sus horas de trabajo (dentro de unos límites) puede ayudar a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales.** Junto al trabajo por objetivos, puede conseguir una gestión del tiempo más eficiente y que las personas trabajadoras no tengan que alargar sus jornadas fuera de su horario de trabajo.

Promover pausas y descansos durante la jornada laboral

Promover entre las personas trabajadoras la **realización de pausas y/o descansos, que interrumpan el uso de tecnologías o dispositivos digitales** durante la jornada laboral.

5.4 Seguimiento y revisión.

Finalmente, debe llevarse a cabo un **seguimiento de las medidas establecidas en el protocolo de desconexión digital** para asegurarse, por una parte, de que se han implantado correctamente y por otra, asegurando de que dichas medidas siguen adaptándose a posibles cambios organizativos en la empresa, a publicación de nuevas normas y al avance de las tecnologías.

Esta revisión debe incluir también **entrevistas o cuestionarios a las personas trabajadoras** sobre la desconexión digital en la empresa, para **comprobar su aplicación real**. Es recomendable definir un **responsable del seguimiento del cumplimiento del protocolo, pudiendo adoptar dicha función los mandos intermedios**.

El objetivo de este seguimiento es **garantizar el cumplimiento del protocolo de desconexión digital** establecido en la empresa, **subsanando las posibles desviaciones que pudieran detectarse**.

6. Bibliografía

- **Desconexión digital: guía básica. Propuestas desde la seguridad y salud.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- **Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión.** Parlamento europeo.
- **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).**
- **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.**
- **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**